



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



TRABAJO ACADÉMICO
GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN
DE LA INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DE LA
RED, GOTITAS DE AMOR DE ILAVE, DURANTE
EL AÑO LECTIVO 2019 – 2020

PRESENTADO POR:
AMALIA ALMANZA LUNA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

JULIACA – PERÚ
2023




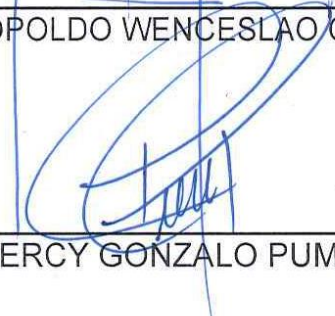
UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
TRABAJO ACADÉMICO
GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN
DE LA INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DE LA
RED, GOTITAS DE AMOR DE ILAVE, DURANTE
EL AÑO LECTIVO 2019 - 2020


PRESENTADO POR:
AMALIA ALMANZA LUNA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE LA
EDUCACIÓN

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

MIEMBRO DEL JURADO : 
Mgtr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

LINEA DE INVESTIGACION : GESTION DE LA EDUCACION - SEG24



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0045-2023-SEP-EPG/UANCV

Juliaca, 2023 Mayo 10

VISTO:

El Expediente N° 2023-01057 de la Egresado (a) **ALMANZA LUNA AMALIA**, con Dni N° 40509011 y Código N° 2AGE0015 del Programa de Segunda Especialidad Profesional en **Administración y Gestión de la Educación**, de la Sub Sede Puno, de la **Escuela de Posgrado** de la **Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"** de Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el egresado (a) del Programa de Segunda Especialidad Profesional en **Administración y Gestión de la Educación** de la Sub Sede Puno, de la **Escuela de Posgrado** de la **Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"** de Juliaca; Solicita sorteo de Jurados y fecha para la Sustentación de Trabajo Académico, habiendo cumplido con los requisitos para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional;

Que, el inciso b) del Artículo N° 5 del Reglamento Específico de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional, establece la modalidad de Examen de Suficiencia y Sustentación de Trabajo Académico para optar el Título;

Que, los Artículos N° 12 al N° 21 del Reglamento Específico de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional, establecen los procedimientos para el referido Examen de Suficiencia y Sustentación de Trabajo Académico; y

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 64 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- NOMBRAR a los **miembros de Jurado** que calificarán la Sustentación de Trabajo Académico de la egresado (a) **ALMANZA LUNA AMALIA**, con Dni N° 40509011 y Código N° 2AGE0015 del Programa de Segunda Especialidad Profesional en **Administración y Gestión de la Educación**, de la Sub Sede Puno, de la **Escuela de Posgrado** de la **Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"** de Juliaca; como se detalla en el Artículo Segundo de la presente Resolución, siendo los Jurados los siguientes Docentes:

Presidente	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	:	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Segundo Miembro	:	Mgtr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

SEGUNDO.- DETERMINAR que LA **SUSTENTACION DE TRABAJO ACADÉMICO** se llevará de acuerdo al siguiente detalle:

Lugar	:	Sede Juliaca
Fecha	:	Viernes 12, Mayo del 2023
Hora	:	12: 00 a.m.

TERCERO.- AUTORIZAR la difusión de la presente Resolución a la Coordinación General del Programa de Segunda Especialidad Profesional e interesados.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO



GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DE LA RED, GOTITAS DE AMOR DE ILAVE, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2019 - 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

28%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%

repositorio.ucv.edu.pe

**Metadatos Complementarios**

Título de la tesis	
GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DE LA RED, GOTITAS DE AMOR DE ILAVE, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2019 – 2020	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	AMALIA ALMANZA LUNA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40509011
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-0718-1809
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29299295
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos de investigación	
Línea de investigación	Didáctica Intercultural - SEG24



Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Instituciones Educativas Iniciales De La Red, Gotitas De Amor De Ilave País: Perú Departamento: Puno Provincia: El Collao Distrito: Ilave Latitud: -16.0796648 Longitud: -69.6373827 https://maps.app.goo.gl/u7eWvy7ptQqNWpyVA
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto 2021 – mayo 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Segundo Ortiz Consuya
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - FPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo AMALIA ALMANZA LUNA, identificado con DNI Nro. 40509011 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad
- Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DE LA RED, GOTITAS DE AMOR DE ILAVE, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2019 – 2020

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 24 de Abril del 2025

Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño:

Primero y antes que nada, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día y seguir adelante rompiendo todas las barreras que se me presenten también por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio A mi familia, fuente de inspiración y pilares esenciales que potencian eficazmente mi formación, su estímulo contribuye a la culminación de esta nueva etapa de mi preparación académica.

También va Dedicado a Mis ángeles que son mis padres Hermógenes y Bonifacia que gracias a ellos soy lo que soy hoy en día, gracias a sus enseñanzas pude salir adelante.

Amalia



ÍNDICE

ÍNDICE i

ÍNDICE DE TABLAS iv

ÍNDICE DE FIGURAS v

INTRODUCCIÓN vi

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO ACADÉMICO

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO ACADÉMICO 1

1.1.1. Institución educativa donde se ejecuta la práctica. 1

1.1.2. Instituciones Educativas Iniciales: 2

1.1.3. Duración 4

1.1.4. Instituciones Educativas, docentes y número de alumnos 4

1.2. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO 5

1.3. OBJETIVOS 6

1.3.1. Objetivo General 6

1.3.2. Objetivos Específicos 7

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. BASES TEÓRICAS 8

2.1.1 Gestión Educativa 8

2.1.2 Los directivos en su papel de gerentes educativos 10

2.1.3 Liderazgo 11

2.1.4 Teoría sobre estilos de liderazgo 13

2.1.4.1 Estilo autocrático 13



2.1.4.2	Estilo democrático	14
2.1.4.3	Estilo liberal (dejar hacer)	14
2.1.5	Valores	15
2.1.6	¿Para qué sirven los valores?	16
2.1.7	Valores primarios	18
2.1.7.1	Respeto.....	18
2.1.7.2	Honestidad	19
2.1.7.3	Responsabilidad.....	19
2.2.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	20
2.2.1	Supervisión Pedagógica.....	20
2.2.2	Planificación	21
2.2.3	Organización	21
2.2.4	Dirección	21
2.2.5	Control.....	22
2.2.6	Trabajo en Equipo	22
2.2.7	Satisfacción del Trabajo	22
2.2.8	Cooperación	23

CAPÍTULO III

PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y RESULTADOS DE LAS

ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS

3.1	PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES.....	24
3.1.1	Técnicas, instrumentos de recolección de datos.	24
3.1.2	Plan de recolección de datos de la investigación.....	28
3.2	RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS	29
3.2.1	Objetivo específico 1	29



3.2.2	Objetivo específico 2	39
3.2.3	Objetivo específico 3	47
3.2.4	Objetivo general	50
3.2.5	Hipótesis general.....	51

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS

ANEXOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población y muestra de la investigación.....	4
Tabla 2	Operacionalización de Variables	26
Tabla 3	Resultados para la dimensión planificación en las i.e. iniciales de la red gotitas de amor de llave 2019 - 2020	29
Tabla 4	Desarrollo del plan anual de trabajo – p.a.t. en las i.e. iniciales de la red gotitas de amor de llave 2019 - 2020	31
Tabla 5	El nivel organización en las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave 2019 - 2020	33
Tabla 6	Ejecución y dirección en las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave 2019 - 2020.....	35
Tabla 7	Evaluación y control ejercido por los directivos de las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave 2019 - 2020	37
Tabla 8	Identificación del carisma, entusiasmo y confianza, ejercido por los directivos de las I.E.I. de la Red Gotitas de Amor de llave	39
Tabla 9	Consideración individual, ejercido por los directivos de las I.E.I. de la Red Gotitas de Amor de llave	41
Tabla 10	Estimulación intelectual, apoyo y dialogo, ejercido por los directivos de las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave.....	43
Tabla 11	Incentivos y promociones que reconocen los directivos de las instituciones educativas iniciales de la Red Gotitas de Amor	45
Tabla 12	Respeto que demuestran los directivos de las instituciones educativas iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave	47
Tabla 13	Solidaridad que demuestran los directivos de las instituciones educativas iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave	49
Tabla 14	Modelo de regresión lineal	50
Tabla 15	Análisis de varianza (ANOVA).....	51
Tabla 16	Elección del factor de mayor influencia	53



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Planificación en las i.e. iniciales de la red gotitas de amor de llave 2019 - 2020.....	30
Figura 2.	Desarrollo del plan anual de trabajo – P.A.T. en las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave 2019 – 2020	31
Figura 3.	El nivel organización en las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave 2019 - 2020	33
Figura 4.	Ejecución y dirección en las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave 2019 – 2020.....	35
Figura 5.	Evaluación y control ejercido por los directivos de las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave 2019 - 2020.....	37
Figura 6.	Carisma, entusiasmo y confianza, ejercido por los directivos de las I.E.I. de la Red Gotitas de Amor de llave	39
Figura 7.	Consideración individual, ejercido por los directivos de las instituciones educativas iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave	41
Figura 8.	Estimulación intelectual, apoyo y dialogo, ejercido por los directivos de las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave.	43
Figura 9.	Incentivos y promociones que reconocen los directivos de las instituciones educativas iniciales de la Red Gotitas de Amor	45
Figura 10.	Respeto que demuestran los directivos de las instituciones educativas iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave	47
Figura 11.	Solidaridad que demuestran los directivos de las instituciones educativas iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave	49



INTRODUCCIÓN

A mediados del siglo pasado la gestión de la educación, así como el liderazgo estuvieron moldeado por una serie de cuestiones emocionales, psicosociales, económicos, organizacionales éticos y morales tanto interno como externos que requerían cambios importantes en las organizaciones a ejecutar grandes esfuerzos hacia el logro constante de la calidad y desarrollo de valores en los docentes y directivos, atribuyendo nuevos conceptos y esquemas teóricos aceptables dirigidos hacia la reestructuración, implementación de estrategias y habilidades especiales en el manejo de los centros educativos de nivel inicial en toda la región y del país.

El tratamiento de este problema conlleva a realizarlo organizadamente en varios capítulos.

El capítulo I, trata de las características generales del trabajo académico; en ella se describe la institución educativa donde se desarrolla el presente trabajo, luego la duración, secciones y número de alumnos, así como la justificación y los objetivos que se pretende lograr. En el capítulo II, se desarrollan las bases teóricas que sustenta la investigación, así como los conceptos de términos básicos. El capítulo III, trata de la planificación, de la ejecución y de los resultados de las actividades pedagógicas y de investigación desarrolladas. Finalmente se presenta las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía y los anexos utilizados.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO ACADÉMICO

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO ACADÉMICO

Gestión, liderazgo y valores en la administración de las instituciones educativas iniciales de la red, gotitas de amor de llave, durante el año lectivo 2019 – 2020.

1.1.1. Institución educativa donde se ejecuta la práctica.

Departamento : Puno
Provincia : El Collao
Distrito : llave
RED Educativa : Gotitas de Amor

La RED Educativa Gotitas de Amor está integrado por instituciones educativas iniciales que pertenecen a la UGEL El Collao, se localiza en el distrito de llave, perteneciente al departamento de Puno, Perú.



1.1.2. Instituciones Educativas Iniciales:

RED Educativa Gotitas de Amor, ubicados en las comunidades de la zona media de llave, de tipo fiscal zona rural.

Objetivos de la Gestión en las Instituciones Educativas Iniciales de la RED Gotitas de amor:

Garantizar el logro de los aprendizajes de calidad a través de la elaboración y utilización de materiales no estructurados con la participación de los padres de familia y docentes que conforman la RED Gotitas de Amor.

Desarrollar la práctica pedagógica tomando en cuenta los principios de educación inicial para lograr aprendizajes de calidad en los niños y niñas.

Desarrollar sistemas de cooperación con aliados estratégicos para viabilizar el funcionamiento adecuado de las IEIs. Que conforman la RED para brindar un servicio de calidad.

Implementar el desarrollo curricular de las áreas de ciencia ambiente y personal social tomando en cuenta los lineamientos de la EIB Y el enfoque ambiental.

Incidir en el cambio de actitud en las docentes que integrar la RED promoviendo la reflexión crítica en su práctica pedagógica en el Marco del Buen desempeño.



I.E.I. N°726 DE SIMILLACA – ILAVE PARTE DE LA RED GOTITAS DE AMOR



I.E.I. N°729 JARANI -ILAVE



I.E.I. N°713 DE TANAPACA



IEI N°1075 DE JAQUENCAHI



I.E.I. DE CHIJICHAYA



I.E.I. N°698 DE CATAMURO



I.E.I. CHURO MAQUERA

1.1.3. Duración

El siguiente trabajo de investigación se desarrolló entre los meses de octubre y diciembre del año 2020, periodo en el que se aplicaron los instrumentos de la investigación presentados en los anexos.

1.1.4. Instituciones Educativas, docentes y número de alumnos

La cantidad de instituciones, docentes y número de estudiantes con los que se trabajó en la presente investigación los presentamos en el siguiente cuadro:

Tabla 1

Población y muestra de la investigación

Numero de Instituciones Educativas Iniciales	12 IEI. De la RED
Número de docentes	22 Docentes
Número de niños y niñas	200 niños y niñas

Fuente: Registros de la RED Gotitas de Amor 2021



1.2. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO.

Considerando al liderazgo podemos definir que es una persona principalmente capaz de generar motivación y equipos múltiples, (Zambrano y otros, 1997), tienen capacidades también de enseñarles a las personas a involucrarse en un trabajo en equipo y que busquen proyectos en común. Cuando hablamos de un líder podemos destacar su facilidad que tienen de rodearse de trabajadores que tienen iguales objetivos y desean incrementar sus capacidades al igual que él, ellos se aseguran de promover equipos unidos que generen éxito y confianza grupal.

Principalmente lo que buscan las instituciones educativas es calidad y para poder conseguirlo lo conciben como retos que deben alcanzar, el mismo que está muy relacionado con una buena gestión institucional y el liderazgo institucional tiene relación con una nueva forma de manejar administrativamente, tomando decisiones acertadas en la institución para poder superar los conflictos, dudas y problemas; y lograr los objetivos trazados dentro de la institución que labora creando un grupo de trabajo con valores institucionales adecuados.

Esta investigación es sumamente importante porque significa un aporte como herramienta a la administración institucional y surge por la necesidad de conocer y explorar de manera directa, la influencia del ejercicio de los educadores en un marco de interacción entre los actores directamente relacionados, en el caso de que no se encuentra y utilice la información en conjunto pueden generar dificultades en el crecimiento



de la calidad de enseñanza en los establecimientos educativos de grado inicial de la RED Gotitas de Amor de la UGEL El Collao.

En lo Científico – Social, la actual investigación permite comprender la relación entre la gestión institucional, el liderazgo y los valores manifestados por los profesores dentro de las instituciones educativas del grado inicial de la RED Gotitas de Amor de la UGEL El Collao, lo que puede servir de base para la toma de decisiones para mejorar los planes futuros, metas y objetivos de las instituciones educativas iniciales.

En el aspecto Académico los resultados de investigación permitirán tener una idea clara para otras investigaciones que permitan profundizar en temas similares superando errores y minimizar los errores.

En lo Institucional, el estudio permite dar valor al grado de relación de la Gestión Institucional, el liderazgo y los valores en los docentes, para mejorar las deficiencias y asumiendo el fortalecimiento de los aspectos positivos.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Describir la gestión institucional, el liderazgo y los valores en la administración de las instituciones educativas iniciales de la RED Gotitas de Amor de llave, durante el año lectivo 2019 - 2020.



1.3.2. Objetivos Específicos

- Describir la gestión institucional que se realizan en las instituciones educativas iniciales de la RED Gotitas de Amor de llave, durante el año lectivo 2019 - 2020.
- Describir el liderazgo que se desarrolla en las instituciones educativas iniciales de la RED Gotitas de Amor de llave, durante el año lectivo 2019 - 2020.
- Describir los valores desarrollados por los docentes de las instituciones educativas iniciales de la RED Gotitas de Amor de llave, durante el año lectivo 2019 - 2020.



CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. BASES TEÓRICAS

2.1.1 Gestión Educativa

La gestión, como responsabilidad delegada, requiere conocimientos y una ejecución competente para la coherencia y la realización de la entidad. De ahí la importancia de adquirir ciertos conceptos y significados. Considerando a Freeman (1994) afirma:

La Gestión Educativa es una secuencia de pasos que involucran la participación, planificación y organización por el que, los directivos como líderes de la organización y los encargados de gerenciar la institución educativa, se encarga de animar, guiar y motivar a todos los involucrados en la institución educativa y unir sus esfuerzos para que todos los estudiantes puedan desempeñarse en la vida.

(p.82)

Si tomamos el punto de vista de que la educación es una acción que considera diferentes aspectos de diversa índole, como



son recursos humanos, recursos materiales, cuyo objetivo es determinar la efectividad y eficiencia de sus actos, y puedan lograr lo que se propone la organización, en este sentido debe tenerse en cuenta quienes cumplen los diferentes papeles en una organización, es decir quiénes son los superiores y quienes los subordinados proponiéndose metas a lograr y miras de mejorar la educación e impulsarla hacia la educación del siglo XXI (Freeman, 1994, p.59).

Stoner (1996), nos dice que “la planificación reside en que los directivos que administran prevengan anticipadamente sus metas y objetivos realizando estrategias para ser aplicadas, envuelve que los administradores piensen en el futuro sobre sus objetivos y acciones lógicas” (p.98). En este mismo sentido las ideas de González (2004), radican en que: “Lo planificado es conseguida gracias a un proceso dentro de la administración, en que comienza con el estudio y análisis de las necesidades de la empresa, teniendo en cuenta la mejor manera de utilizar los recursos y enfrentar a los riesgos” (p.56).

Koontz (1994), nos dice que, considerando lo planteado por los anteriores autores que:

Una adecuada planificación se pueden evitar problemas presentes en las empresas en nuestro caso instituciones educativas, también indica que la improvisación, es decir,



cuando enfrentamos las circunstancias a medida que surgen los problemas. Considerando este punto de vista no se puede prevenir problemas anómalos que dificultan el cumplimiento de metas y objetivos (p.112).

2.1.2 Los directivos en su papel de gerentes educativos

Las acciones de dirección que cumplen los gerentes directivos les exigen una serie de condicionantes y caracteres especiales básicos, González (2004) nos manifiesta:

El hecho de contar con condiciones de salud física y mental, así como de un equilibrio emocional para poder desempeñar sus funciones de gerente, es decir deben estar capacitados y tener vocación de servir y se consientes del papel que están cumpliendo en la dirección de la institución educativa, deben ser disciplinados y desempeñarse con un estilo de liderazgo propio, que les lleven a cumplir con sus metas y objetivos poniendo como ejes de acción su experiencia y capacidad de valorar ejercicios ya sean pasados, actuales y futuras teniendo en cuenta los recursos disponibles, como líder deberá fomentar la crítica, la reflexión, comunicarse de forma clara y directa, ofrecer una comunicación abierta y con el debido respeto al manifestarse (p. 124).

Considerando nuestra realidad. “vemos que no todos los gerentes tienen las capacidades básicas para dirigir una institución



educativa, donde se encuentran las diferencias en cada persona como son los valores sus creencias, que llevan a considerar la existencia de diferentes estilos de liderazgo de su comportamiento que hacia sus colegas entre otros aspectos” (González, 2004, p.76).

2.1.3 Liderazgo

La palabra se origina en las siglas de inglés “to lead”, que representa a la palabra guiar. Para Koontz y Heinz (2013) define el liderazgo es considerado determinante en el ser humano para la construcción de metas y objetivos de un grupo de forma entusiasta y voluntaria, que se logra paulatinamente. (p. 302).

Considerando al Diccionario de la lengua española (1986) liderazgo se precisa como la dirección, gestión de un partido político, un grupo social o de una comunidad. Otras definiciones son: El liderazgo tiene la posibilidad de cambiar la actitud personal y grupal, a través del discurso y diálogo para lograr metas (p. 242).

Chiavenato (2005) Destaca lo siguiente: el liderazgo es cuasi determinante en la decisión de una persona como medio utiliza el discurso para alcanzar fines concretos. El liderazgo se da en todo tipo de compañías sean estas privada o pública; pequeña o grande. Un buen líder crea una VISIÓN a la organización, la hace grande, tiene éxito.



Una empresa que no cuenta con un capital puede solicitar un préstamo, uno que no está en una buena ubicación se lo puede ubicar en un lugar más productivo, pero una organización que no cuenta con un líder no tiene posibilidades de sobresalir o enfrentar la competencia y tener éxito. Un líder es un agente de cambio en su organización. Un buen líder es esencial en toda organización. Si el liderazgo es un elemento tan primordial, la situación importante es: ¿Qué hace grande a un Líder? esto lo podemos responder de la siguiente manera, son grandes los seguidores, existe mucha verdad en lo anterior; pero el liderazgo que se ejerce en una organización es un tema más complicado.

Liderazgo lo podemos concebir como el poder de influencia en un conjunto de personas con el objetivo de alcanzar metas para la organización. El modo como se consigue la influencia puede tener carácter formal, como la que adquiere un líder, que es el jefe de sus demás compañeros, como los que tienen los gerentes o jefes, en este caso la persona asume la posición que ocupa en la organización. Pero no todos los líderes son gerentes ni todos los gerentes son líderes. El hecho de que las organizaciones otorguen a sus gerentes de ciertos derechos o capacidades, no garantiza que conviertan en líderes efectivos. Mientras que los líderes informales, aquellos que ejercen influencia fuera de la estructura formal de una organización son más importantes que la influencia



formal. Dicho de otra forma, el líder puede surgir del equipo o bien ser designados formalmente.

2.1.4 Teoría sobre estilos de liderazgo

Estos se basan en los patrones de conducta del líder en relación con sus compañeros; es decir, son formas en que el líder dirige su conducta en el desempeño de sus ocupaciones. A continuación, presentamos los tipos de liderazgos según (Koontz, Weihrich, y Cannice, 2012, p. 415-416).

2.1.4.1 Estilo autocrático

- En este caso los líderes fijan las directivas sin la participación de los demás trabajadores. En la medida que se necesite, los líderes establecen la manera de proceder, el método que se utilizarán para lograr objetivos, de formas que el equipo no pueda predecir.
- En este estilo también el que lidera establece que tareas deben cumplir los demás miembros del grupo incluidos como se deben organizar y quienes serán compañeros de trabajo.
- El liderazgo que ejerce este tipo es dominante, elogia y critica el trabajo "individual" de todos los participantes



2.1.4.2 Estilo democrático

- Las metas que se trace la empresa y la planificación son debatidas por todo el conjunto de trabajadores y son decisiones de grupo con el apoyo del líder de grupo.
- El conjunto de trabajadores planifica todos los procedimientos que seguirán para lograr una finalidad o propósito, en este caso el líder plantea alternativas a seguir así como las técnicas utilizadas, de donde el grupo decide lo correcto.
- La división del cumplimiento de objetivos y tareas queda a decisión del grupo y cada uno de los participantes del grupo tiene la opción de escoger a sus compañeros de trabajo.
- En este caso también el líder busca ser un miembro más del grupo, sin tener que asumir demasiada responsabilidad en las tareas. Es objetivo y se aferra a la verdad en sus elogios y sus críticas.

2.1.4.3 Estilo liberal (dejar hacer)

- En este estilo existe una completa libertad en la toma de decisiones en grupo o individuales, existe una pequeña participación del líder.
- Cuando existe algún debate la participación del líder en limitada, solo se limita a presentar algún material de apoyo e indican que prestara la información necesaria si lo solicitan.



- Para la división de tareas y en la elección de parejas de trabajo queda completamente a responsabilidad del grupo, en la que el líder no necesariamente participa.
- En este caso los líderes liberales no realizan ningún tipo de evaluación o regulación de las acciones para cambiar lo planificado por el grupo, solo comentan lo que sucede considerando lo realizado por los miembros cuando se les pregunta.

2.1.5 Valores

Es el carácter inherente en un ser humano, según la educación que reciba sobre el aprecio, admiración o estima. Otros sostienen que los valores no existen por sí mismos, es de orden corporal (Rissiere, 1962, p. 10). Así, por ejemplo, la belleza, no existe por sí sola, flotando en el aire, está en un objeto físico real, que podría ser un cuadro, una piedra, una mujer, etc.

“Los valores son las actitudes esenciales en la conducta educada de los individuos dentro de una organización” (Tom Peters), una visión sin valores es considerado como una sociedad sin leyes ni normas que no tiene destino (Linbeck). Lo bueno y lo malo lo adquirimos en la vida por experiencias. Los valores son cualidades que se muestran en las acciones del ser humano, los valores no envejecen; sino que nos sirven para tomar decisiones éticas. Dependiendo del enfoque para un antropólogo los valores



son un factor grupal que es aceptado como deseables y definido por la sociedad. Filosóficamente, los valores son el aspecto de aspirar y dar sentido a la vida. Psicológicamente, los valores son las creencias básicas que determinan el comportamiento y la personalidad. Pedagógicamente son metas u objetivos pedagógicos.

2.1.6 ¿Para qué sirven los valores?

Sirven para definir lo que importa y lo que no importa, es decir elegir tu conducta entre otras posibles (decidir); consideramos a los valores como guías, para la forma como nos estamos comportando en nuestra vida diaria. También podemos considerarlos como parte de nuestra identidad y nos va a dar orientaciones para nuestro comportamiento en el hogar en nuestras actividades laborales u otro que se nos presente en la vida, nos da el camino para seguir de una u otra manera.

También podemos decir que los valores sirven de guías para el desempeño continuo de todas las situaciones. Cuando actuamos según nuestros propios valores. Es posible que no actuaremos por lo que otros nos dicen o nos dan. Tenemos una actuación por convicción, sin importar si otros nos estén mirando o no.

También podemos observar que algunas personas no practican la bondad, porque en su pensamiento esta que no tendrá



un agradecimiento adecuado de parte de las personas a las que ayudan.

Nos guiamos en nuestras acciones por nuestros ideales, no por lo que otros digan o nos den. Actuamos sobre la base de nuestras convicciones, independientemente de quién nos mire. A diferencia de otros comportamientos, cuando creemos sinceramente en un comportamiento que sirve de base a nuestra vida, actuamos de acuerdo con esa creencia, independientemente de lo que piensen los demás. Cuando practicamos la honestidad como principio, no tomamos la propiedad de otras personas porque creemos en el respeto a la propiedad de los demás, no porque nos estén mirando. Los valores nos permiten actuar de acuerdo con lo que consideramos correcto o incorrecto para nosotros.

Esta gratificación nos motiva a aplicar nuestros principios y creencias en todas las circunstancias. Nos permite mantener una personalidad coherente independientemente de nuestro estado mental o de nuestra ubicación.

Hay quienes no muestran amabilidad a los extraños porque no creen que vayan a recibir un agradecimiento o una recompensa adecuada. Sin embargo, aunque sean amables con quienes más valoran (como sus hijos, compañeros de clase o de trabajo), no presumen de que la amabilidad sea un principio rector en la vida. Sólo demostrando sistemáticamente estos valores podemos



ofrecer un ejemplo de lo que implican en términos de comportamiento tangible, tanto si queremos inculcar normas de comportamiento específicas como padres, profesores o líderes.

2.1.7 Valores primarios

Podemos observar tres valores principales o primarios que todos conocemos son los reflejos que nos enseñaron en la familia ya que es la base para formar los valores fundamentales luego se derivan muchos otros valores secundarios, estos valores primarios según Baín (2007) son las siguientes: Respeto, honestidad y responsabilidad.

Hay tres valores fundamentales que todo el mundo conoce, ya sea porque nos los han inculcado nuestros padres, por experiencia o por intuición, y que, como se ha dicho anteriormente, al combinarse generan numerosos valores subsidiarios.

Los 3 valores primarios más significativos son:

- Respeto
- Honestidad
- Responsabilidad

2.1.7.1. Respeto

- Reconocer y admitir a todos, demás seres vivos y cosas por su valor individual.



- Entiende y acepta que existen diferentes creencias, distintas a las mías.
- Luchar por mis derechos sin afectar a los demás sobre sus derechos.

2.1.7.2. Honestidad

- Conservar un compromiso con autenticidad.
- Evitar apropiarse indebidamente de bienes que correspondan a otras personas.
- Conservar congruencia entre los pensamientos, las palabras y las acciones.

3. Responsabilidad

- Asumir nuestros hechos con responsabilidad.
- Respetar la integridad mía y de los demás.
- Conocer los problemas del medio ambiente, para actuar con criterio y no causar daños ecológicos.
- Estudiar para conocer de forma científica los problemas sociales que tiene la persona y la sociedad.

Entre los valores secundarios significativos que se obtienen a partir de los valores fundamentales descritos anteriormente se encuentran:

- Tolerancia: derivación del respeto por las diferencias.



- Puntualidad: Basado en el valor de respeto y responsabilidad.
- Justicia
- Sinceridad
- Dignidad
- Bondad
- Paciencia
- Lealtad
- Libertad
- Solidaridad
- Honradez
- Disciplina
- Superación

2.2. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.2.1 Supervisión Pedagógica.

MINEDU (2009) en el manual de supervisión pedagógica se define a la asesoría pedagógica como un servicio que asesora en todas las actividades que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje para mejorar la planeación, coordinación y ejecución, de manera que se satisfagan con mayor eficacia las necesidades y aspiraciones del alumno y de la comunidad y se alcancen plenamente los objetivos generales de la educación y los específicos de la escuela: al respecto Quevedo (2007) indica " son acciones de asesoramiento y verificación de la organización del

aula, de las actividades permanentes, de la orientación del aprendizaje, del desenvolvimiento de la evaluación del aprendizaje del profesor, de los documentos administrativos, de la organización de los alumnos y del comité de aula; para llevar a cabo los objetivos generales de la educación y los objetivos específicos de la I.E.

2.2.2 Planificación

“La planificación es una actividad que supone un reto cognitivo que implica decidir cursos de acción y basar las decisiones en objetivos, información y proyecciones razonadas del futuro. También conocida como planeación, corresponde a una serie de actividades específicas del procedimiento administrativo. Todo plan abarca esencialmente un curso de acción futura” (Palomino, 2005, p. 68).

2.2.3 Organización

La organización visto de otro modo, se entiende como el proceso de dividir las tareas y las responsabilidades entre los miembros del grupo, para que cada uno de ellos contribuya al cumplimiento de objetivos (Palomino, 2005, p. 123).

2.2.4 Dirección

La Dirección es la capacidad de mediar en los miembros del grupo, logrando que estos cumplan sus funciones con voluntad y entusiasmo. Para ello es necesario que el líder utilice la inteligencia interpersonal. La Dirección implica un conjunto de procesos de



toma de decisiones continuas, que solucionen problemas que se presentan en las instituciones educativas (Palomino, 2005, p. 128).

2.2.5 Control

El control se centra en la verificación seguida de los resultados de la gestión, así como del cumplimiento de los lineamientos de política y los planes de acción a la luz de la eficiencia, eficacia y transparencia. El control permite la corrección de las desviaciones que se presenten (Palomino, 2005, p. 62).

2.2.6 Trabajo en Equipo

Se considera como las diferentes formas de colaborar con los demás miembros de grupo, los que tienen una misión u objetivo común ellos presentan un trabajo coordinado y dirigido por el liderazgo para lograr intereses comunes (Horna, 2005, p. 86).

2.2.7 Satisfacción del Trabajo

Son las actitudes que tienen los trabajadores sobre el trabajo que está realizando y generalmente son positivas o negativas, normalmente es una función de la discrepancia entre lo que la persona quiere para el trabajo y lo que consigue o alcanza de todo lo que ha deseado él o ella, (Marquez, 2008, p. 51).



2.2.8 Cooperación

La cooperación está referida a el grado de colaboración que se presenta entre los colaboradores durante el desarrollo de sus quehaceres laborales, también considera los apoyos materiales y humanos que se reciben por la empresa, (Marquez, 2008, p. 206).



CAPÍTULO III

PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS

3.1 PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES.

3.1.1 Técnicas, instrumentos de recolección de datos.

1) Técnica.

La entrevista: Esta técnica se utiliza para recopilar información escrita de los informantes. Ello requiere una definición clara del objetivo previsto.

2) Instrumento.

El cuestionario es el instrumento utilizado, el mismo que fue elaborado en base a las necesidades de información para el logro de los objetivos, donde se evalúa las características que se presentan en torno a la gestión laboral, liderazgo y valores en las Instituciones de educación del nivel Inicial de la RED Gotitas de Amor de llave.

3) Variables.



Variable 1: Gestión Institucional

Dimensiones:

- Planificación
- Organización
- Ejecución – Dirección
- Evaluación y Control

Variable 2: Liderazgo

Dimensiones:

- Carisma, entusiasmo y confianza
- Consideración individual, orientación y tolerancia
- Estimulación intelectual, apoyo y dialogo
- Incentivos y promociones

Variable 3: Valores

Dimensiones:

- Respeto
- Solidaridad

Tabla 2

Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Criterios De Valoración
Variable 1 Gestión Institucional.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El Proyecto Educativo Institucional de la institución donde laboras se lleva a cabo con la participación de todos. ▪ El diagnóstico de tu IEI. Considerado en el PEI, es realista. ▪ La visión y misión considerada en el PEI de tu IEI. Realmente guía y orienta las acciones realizadas en tu IEI. ▪ Las actividades pedagógicas y de gestión que considera el Proyecto Educativo Institucional está dirigido al logro de los objetivos, misión y visión. ▪ Cuando se elabora el Plan Anual de Trabajo está en función del Proyecto Educativo Institucional. ▪ Las actividades del PAT están enfocadas en la solución de problemas pedagógicos y de gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Siempre/S i = 2 ▪ A veces/No = 1 ▪ Nunca/De sconozco = 0
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los directivos de mi centro de trabajo distribuyen formalmente y con claridad las actividades de cada miembro de la organización. ▪ Al momento de delegar funciones estas son equitativas y no sobrecargadas para cada grupo de trabajo. 	
	Ejecución – dirección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuál, es el nivel de ejecución de los objetivos y metas trazadas en el PEI y el PAT de la institución. ▪ Se da un reconocimiento por las ideas novedosas para mejorar la gestión en la institución educativa. ▪ En su institución se reconoce a los trabajadores que realizan acciones en bien de la organización. 	
	Evaluación y control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe una evaluación periódica de las actividades realizadas por el personal docente. ▪ Existe una evaluación periódica de las actividades realizadas por el personal administrativo. 	
Variable 2 Liderazgo	Carisma Entusiasmo, confianza.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los directivos hacen que tenga entusiasmo por el desarrollo de mi trabajo. ✓ Los directivos siempre han desarrollado en mi persona un fuerte sentido de lealtad con la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Totalment e de acuerdo



		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Por el trabajo que desarrollo me siento orgulloso y también por los directivos de mi institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En parte de acuerdo ▪ Indiferente ▪ En desacuerdo
	Consideración Individual Orientación, Tolerancia.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los directivos nos mantienen informados por las acciones que pudieran afectar nuestro trabajo. ✓ Los directivos explican los objetivos de los programas, prácticas. ✓ Los directivos se preocupan y apoyan en su inserción laboral de los profesionales nuevos. 	
	Estimulación Intelectual, Apoyo, Diálogo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los directivos nos animan para dar o proponer soluciones a los problemas y generar nuevas ideas ✓ Los directivos me dan explicaciones y guían mi actitud para poder solucionar problemas que se me presentan. ✓ Los directivos me inducen a usar la razón y la lógica en lugar de opinar sin base alguna. 	
	Incentivos y promociones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento por el trabajo ✓ Retribuciones y reconocimientos tangibles ✓ Elogio del buen desempeño. ✓ Aliento a la promoción de competencias 	
Variable 3 Valores	Respeto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Respeto al asumir turnos de palabra ✓ Saludo ✓ Respeto por la persona y sus características 	Siempre De vez en cuando
	Solidaridad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Brinda ayuda a los colegas ✓ Colabora en el orden y limpieza ✓ Ayuda en el trabajo en equipo 	Casi nunca Nunca



3.1.2 Plan de recolección de datos de la investigación.

Para la recolección de la información se ha seguido los siguientes pasos:

- **Primero:** Se coordinó y gestiono un permiso a las autoridades.
- **Segundo:** Se desarrollaron las entrevistas y cuestionarios a los maestros de las diferentes Instituciones Educativas Iniciales de la RED Gotitas de Amor de llave.
- **Tercero:** Se puso la información requerida en una base de datos para su posterior análisis.

3.2 RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS

3.2.1 Objetivo específico 1

Describir la gestión institucional que se realizan en las instituciones educativas iniciales de la RED Gotitas de Amor de llave, durante el año lectivo 2019 - 2020.

Tabla 3

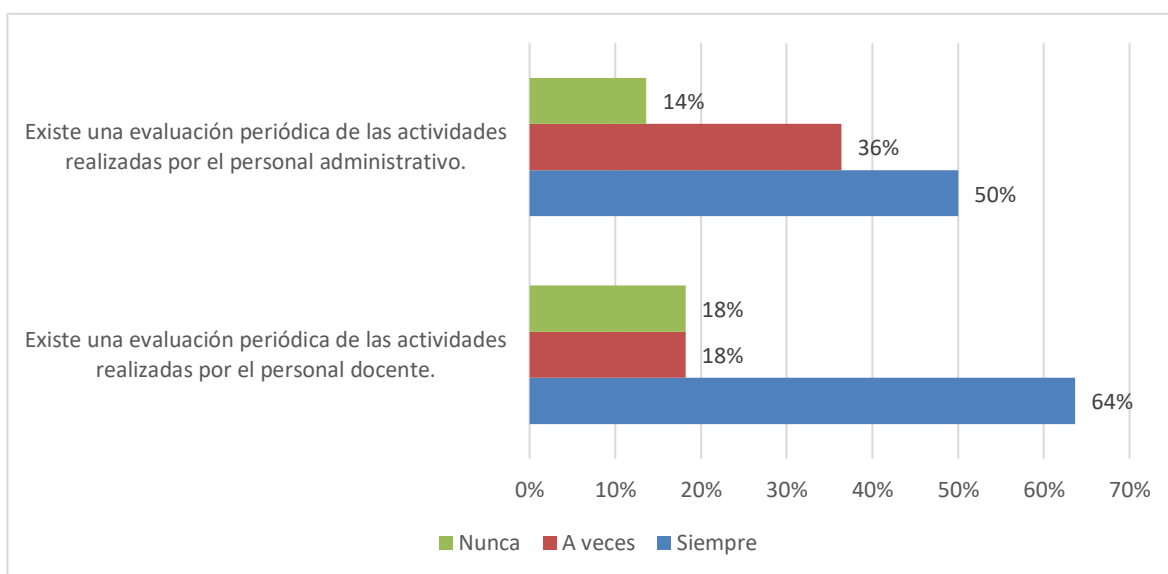
Resultados para la dimensión planificación en las i.e. iniciales de la red gotitas de amor de llave 2019 - 2020

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	Categorías						TOTAL	
	Siempre		A veces		Nunca			
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
El Proyecto Educativo Institucional de la institución donde laboras se lleva a cabo con la participación de todos.	18	82%	3	14%	1	5%	22	100%
Las actividades pedagógicas y de gestión que considera el Proyecto Educativo Institucional está dirigido al logro de los objetivos, misión y visión.	14	64%	5	23%	3	14%	22	100%
TOTAL	16	73%	4	18%	2	9%	22	100%

Fuente: Encuesta sobre gestión institucional

Figura 1.

Planificación en las i.e. iniciales de la red gotitas de amor de llave 2019 – 2020



Fuente: Resultado de la Tabla 3

La tabla 3, se muestra los resultados obtenidos de la variable independiente donde se evalúa la gestión institucional que se realizan en las instituciones educativas del grado inicial de la RED Gotitas de Amor de llave, para la interrogante: El Proyecto Educativo Institucional de la institución donde laboras se lleva a cabo con la participación de todos, donde el 82% de docentes nos dice que siempre es así, mientras que el 14% de docentes opinan que a veces se incentiva la participación, luego solo un docente indica que nunca es parte de la elaboración del PEI; para el segundo interrogante, las actividades pedagógicas y de gestión que considera el Proyecto Educativo Institucional está dirigido al logro de los objetivos, misión y visión, se observa que el 64% de docentes manifiestan que las acciones pedagógicas y de gestión estimadas en el PEI se dirigen hacia el logro de la visión y misión, mientras que un 23% de profesores consideran que a veces ocurre de esta forma y un 14% manifiestan que nunca se presenta de esta forma.

Tabla 4

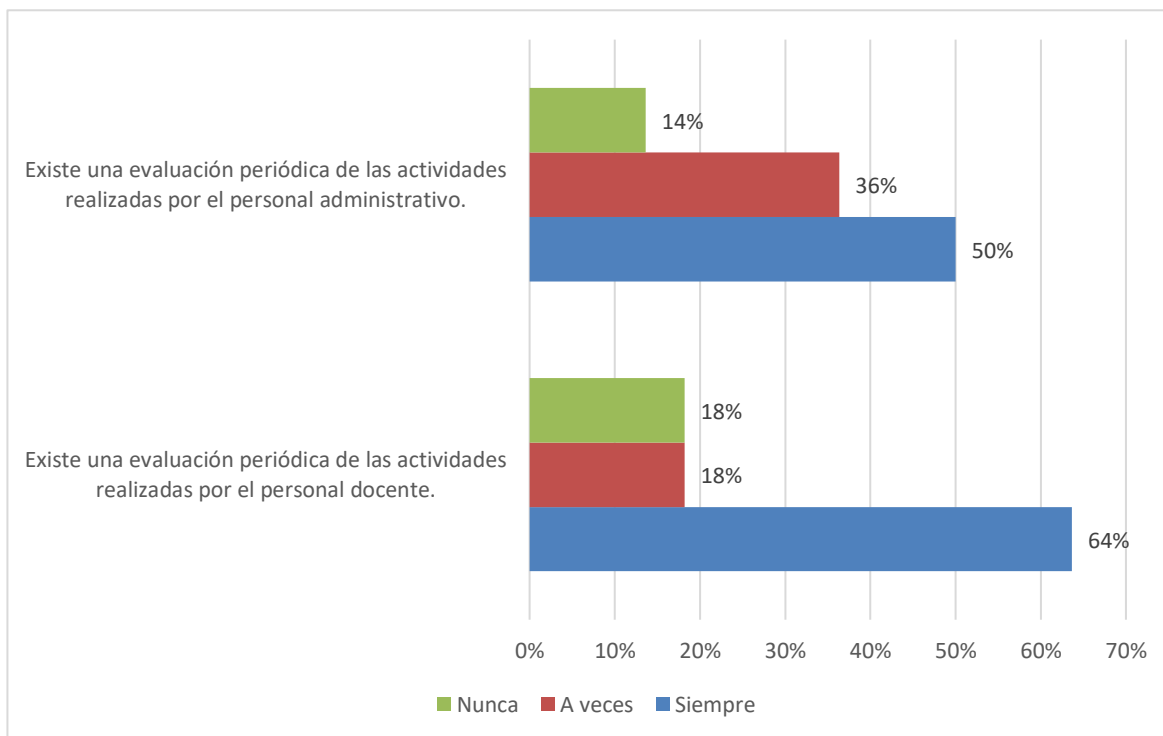
Desarrollo del plan anual de trabajo – p.a.t. en las i.e. iniciales de la red gotitas de amor de llave 2019 - 2020

PLAN ANUAL DE TRABAJO	SI		NO		Desconozco		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	Fr.	%	Fr.	Fr.	%
Cuando se elabora el Plan Anual de Trabajo está en función del Proyecto Educativo Institucional.	13	59%	6	27%	3	14%	22	100%
Las actividades del PAT están enfocadas en la solución de problemas pedagógicos y de gestión.	11	50%	8	36%	3	14%	22	100%
TOTAL	12	55%	7	32%	3	14%	22	100%

Fuente: Encuesta sobre gestión institucional

Figura 2.

Desarrollo del plan anual de trabajo – P.A.T. en las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave 2019 – 2020



Fuente: Resultado de la Tabla 4



En la tabla 4, muestra también los resultados el nivel de gestión institucional que se realiza en las I.E.Is. Gotitas de Amor de llave, donde se evalúa la elaboración del Plan Anual de Trabajo hecho en las Instituciones Educativas Iniciales de la Red Gotitas de Amor, en la primera afirmación podemos ver que el 59% de docentes consideran que el PAT se elabora en función al Proyecto Educativo Institucional, mientras que el 27% de docentes opinan que no, luego vemos a un 14% que desconocen. Para la segunda afirmación tenemos que el 50% de docentes opinan que las acciones estimadas en el Plan Anual de Trabajo admiten la solución de dificultades pedagógicas y de gestión de forma específica, seguido de un 36% que opina que no es de esta forma, y un 14% opinan que desconocen de las acciones consideradas en el PAT.

Tabla 5

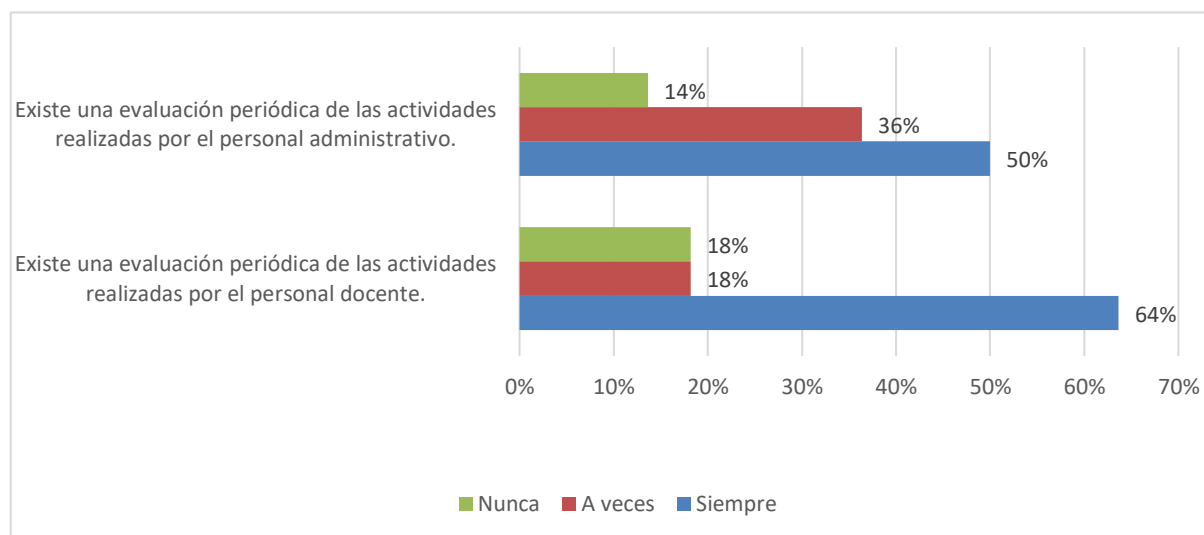
El nivel organización en las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de Ilave 2019 - 2020

ORGANIZACIÓN	Categorías						TOTAL	
	Siempre		A veces		Nunca		Fr.	%
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%		
Los directivos de mi centro de trabajo distribuyen formalmente y con claridad las actividades de cada miembro de la organización.	12	55%	8	36%	2	9%	22	100%
Al momento de delegar funciones estas son equitativas y no sobrecargadas para cada grupo de trabajo	14	64%	4	18%	4	18%	22	100%
TOTAL	13	59%	6	27%	3	14%	22	100%

Fuente: Encuesta sobre gestión institucional

Figura 3.

El nivel organización en las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de Ilave 2019 - 2020



Fuente: Resultado de la Tabla 5



La tabla 5, muestra los resultados del grado de organización que muestran los directivos de las I.E. Iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave, en la primera pregunta podemos ver que el 55% de docentes opinan que Los directivos de mi centro de trabajo distribuyen formalmente y con claridad las actividades de cada miembro de la organización, mientras que el 36% de docentes opinan, que a veces, las autoridades de las IE. distribuyen formalmente de forma clara sus labores que deben efectuar los miembros de la Institución, y solo el 9% indican que nunca es así. Para la segunda pregunta tenemos que, el 64% de docentes opinan que, siempre, al momento de delegar funciones estas son equitativas y no sobrecargadas para cada grupo de trabajo, mientras que el 18% opinan que a veces la comisión se reparte equitativamente entre los miembros de la comunidad educativa y un 18% indican que nunca es así.

Tabla 6

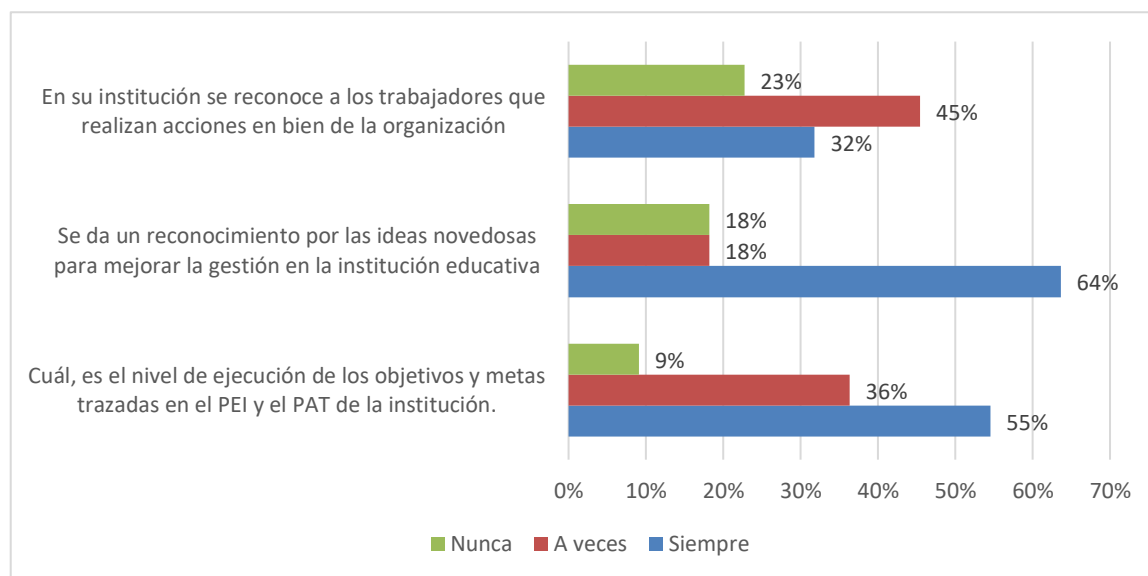
Ejecución y dirección en las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de Ilave 2019 - 2020

DIRECCIÓN Y EJECUCIÓN	Categorías						TOTAL	
	Siempre		A veces		Nunca		Fr.	%
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%		
Cuál, es el nivel de ejecución de los objetivos y metas trazadas en el PEI y el PAT de la institución.	6	27%	8	36%	8	36%	22	100%
Se da un reconocimiento por las ideas novedosas para mejorar la gestión en la institución educativa	10	45%	7	32%	5	23%	22	100%
En su institución se reconoce a los trabajadores que realizan acciones en bien de la organización	7	32%	10	45%	5	23%	22	100%
TOTAL	8	32%	8	35%	6	25%	22	100%

Fuente: Encuesta sobre gestión institucional

Figura 4.

Ejecución y dirección en las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de Ilave 2019 – 2020



Fuente: Resultado de la Tabla 6



La tabla 6, se presenta el resultado obtenido de las gestiones educativas, donde se evalúa el grado de Ejecución y Dirección que muestran los directivos de las I.E. de nivel Inicial de la Red Gotitas de Amor de llave, en la primera pregunta podemos ver que el 36% de profesores opinan que, nunca las acciones programadas en el PEI y el PAT se cumplen en su conjunto y otro 36% opinan que a veces se cumplen y el 27% de docentes indican que, siempre se cumple. Para la segunda pregunta tenemos que el 45% de docentes consideran que siempre en la Institución se da un reconocimiento por las ideas novedosas para mejorar la gestión en la institución educativa, mientras que el 32% de docentes opinan que a veces en la Institución se reconoce y felicita las ideas innovadoras que plantea el personal docente y el 23% de profesores manifiestan nunca se cumple. Para la tercera interrogante observamos que el 45% de docentes manifiestan que a veces en la Institución se felicita y por ende se reconoce al personal docente que realiza acciones en bien de la Institución Educativa, seguido del 32% de docentes opinan que siempre en la Institución se felicita y reconoce al personal docente que realiza acciones en bien de la Institución Educativa, y el 23% manifiesta que nunca es así.

Tabla 7

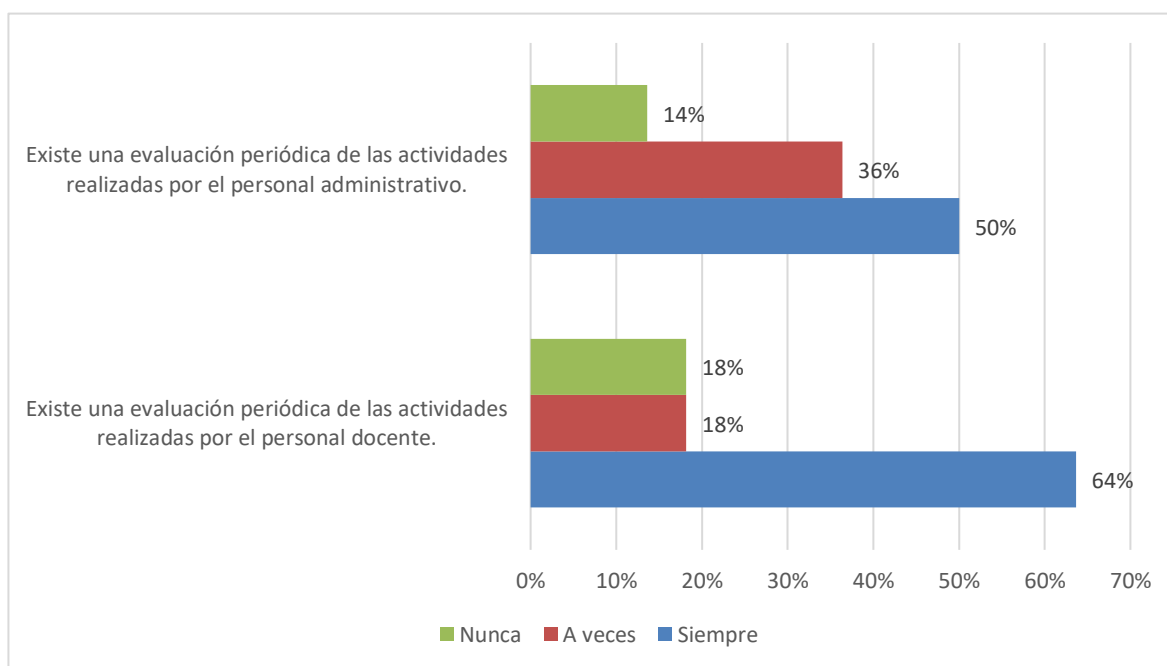
Evaluación y control ejercido por los directivos de las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave 2019 - 2020

EVALUACIÓN Y CONTROL EJERCIDO POR LOS DIRECTIVOS	Categorías						TOTAL	
	Siempre		A veces		Nunca		Fr.	%
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%		
Existe una evaluación periódica de las actividades realizadas por el personal docente.	14	64%	4	18%	4	18%	22	100%
Existe una evaluación periódica de las actividades realizadas por el personal administrativo.	11	50%	8	36%	3	14%	22	100%
TOTAL	13	57%	6	27%	4	16%	22	100%

Fuente: Encuesta sobre gestión institucional

Figura 5.

Evaluación y control ejercido por los directivos de las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave 2019 – 2020



Fuente: Resultado de la Tabla 7



La tabla 7, muestra los resultados sobre la gestión educativas, donde se evalúa el grado de evaluación y control que realizan los dirigentes de las Instituciones Educativas Iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave, en la primera pregunta se puede ver que el 64% de profesores opinan que siempre las autoridades de la Institución Educativa evalúan de manera constante, las actividades pedagógicas realizadas por los docentes, mientras que, el 18% opinan que a veces los directivos de la Institución Educativa evalúan la labor pedagógica ejecutada por el personal docente, luego otro 18% indican que nunca se evalúa la labor pedagógica. Para la segunda interrogante observamos que el 50% de docentes opinan que, siempre los directivos están evaluando el trabajo que es realizado por el personal administrativo, mientras que un 36% de profesores opinan que a veces las autoridades evalúan el trabajo que es ejecutado por el personal del área administrativa y un 14% opinan que nunca se realiza.

3.2.2 Objetivo específico 2

Describir el liderazgo que se desarrolla en las instituciones educativas iniciales de la RED Gotitas de Amor de Ilave, durante el año lectivo 2019 - 2020

Tabla 8

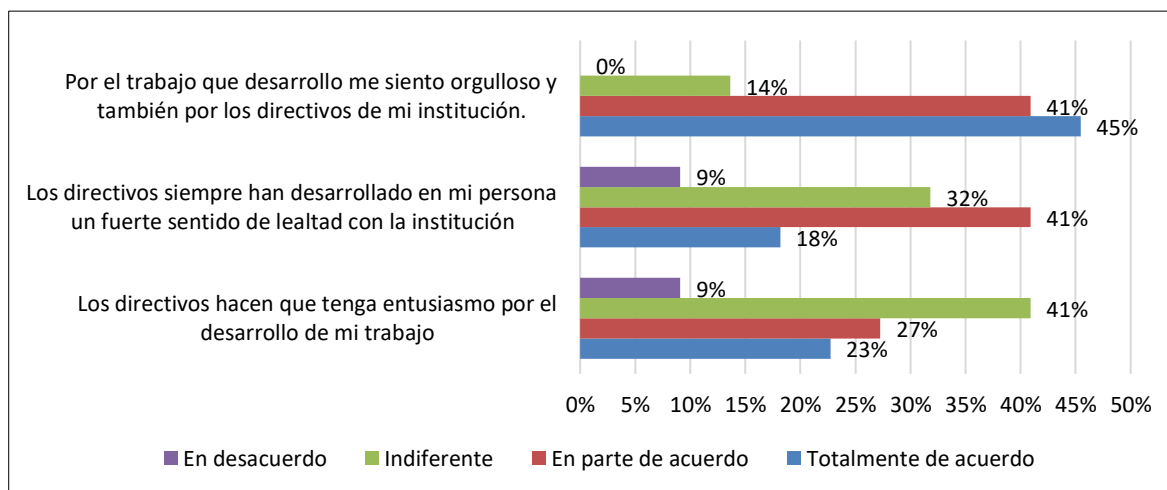
Identificación del carisma, entusiasmo y confianza, ejercido por los directivos de las I.E.I. de la Red Gotitas de Amor de Ilave

CARISMA ENTUSIASMO Y CONFIANZA	Totalmente de acuerdo		En parte de acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Los directivos hacen que tenga entusiasmo por el desarrollo de mi trabajo	5	23%	6	27%	9	41%	2	9%	22	100%
Los directivos siempre han desarrollado en mi persona un fuerte sentido de lealtad con la institución	4	18%	9	41%	7	32%	2	9%	22	100%
Por el trabajo que desarrollo me siento orgulloso y también por los directivos de mi institución.	10	45%	9	41%	3	14%	0	0%	22	100%
PROMEDIO	6	29%	8	36%	6	29%	1	6%	22	100%

Fuente: Encuesta sobre liderazgo

Figura 6.

Carisma, entusiasmo y confianza, ejercido por los directivos de las I.E.I. de la Red Gotitas de Amor de Ilave



Fuente: Resultado de la Tabla 8



En la tabla 8 y figura 6, evaluamos el grado de carisma, entusiasmo y confianza que demuestran los directivos de las Instituciones Educativas Iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave, para la afirmación "Los directivos hacen que tenga entusiasmo por el desarrollo de mi trabajo" el 41% de los docentes manifiestan que son indiferentes con la afirmación, luego el 27% de los docentes manifiestan que están en parte de acuerdo y el 23% de los profesores expresan que están completamente de acuerdo con la afirmación.

Para la segunda afirmación "Los directivos siempre han desarrollado en mi persona un fuerte sentido de lealtad con la institución", un 41% de los profesores expresan que están en parte de acuerdo con la afirmación, luego el 32% de los docentes manifiestan que son indiferentes con la afirmación, luego el 18% de los docentes manifiestan estar totalmente de acuerdo con la afirmación y el 9% están en desacuerdo con la afirmación.

En la pregunta "Por el trabajo que desarrollo me siento orgulloso y también por los directivos de mi institución", el 45% de profesores expresan que están completamente de acuerdo con la afirmación, un 41% expresan que están en parte de acuerdo con la afirmación y el 14% expresan que indiferentes con la afirmación.

De los resultados se funda que el entusiasmo y confianza ejercida por la dirección de las I. E. Inicialdes de la RED Gotitas de Amor de llave, no es bueno, porque el 36% de los docentes están en parte de acuerdo con las afirmaciones presentadas mientras que el 29% están indiferentes y otro 29% están totalmente de acuerdo con la afirmación.

Tabla 9

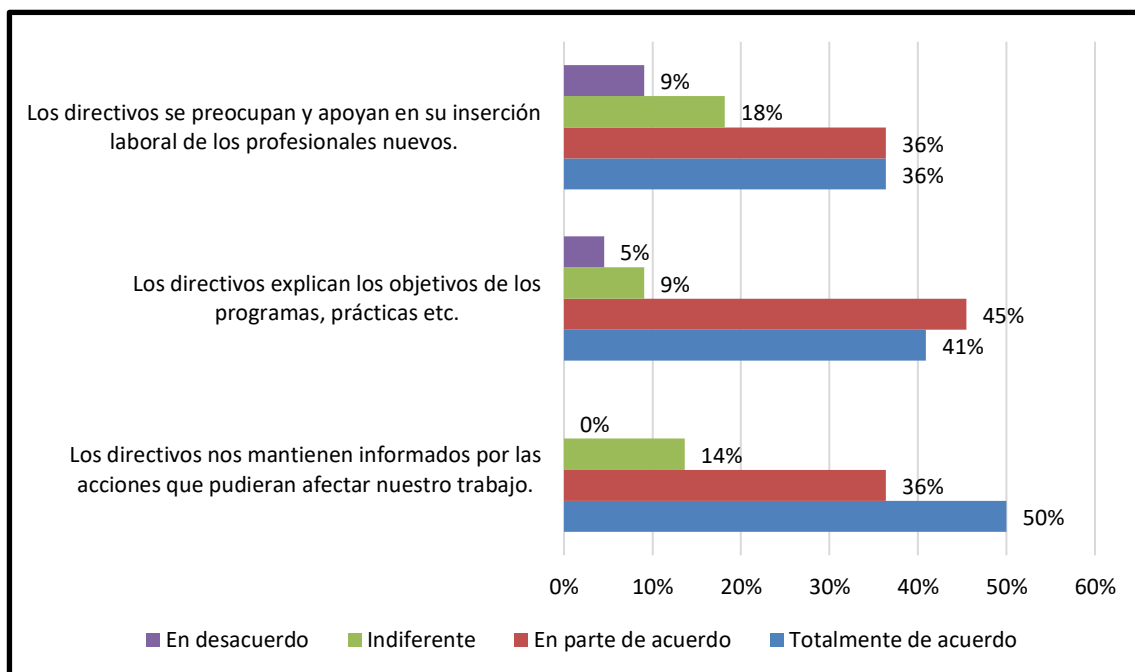
Consideración individual, ejercido por los directivos de las I.E.I. de la Red Gotitas de Amor de llave

CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	Totalmente de acuerdo		En parte de acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Los directivos nos mantienen informados por las acciones que pudieran afectar nuestro trabajo.	11	50%	8	36%	3	14%	0	0%	22	100%
Los directivos explican los objetivos de los programas, prácticas etc.	9	41%	10	45%	2	9%	1	5%	22	100%
Los directivos se preocupan y apoyan en su inserción laboral de los profesionales nuevos.	8	36%	8	36%	4	18%	2	9%	22	100%
PROMEDIO	9	42%	9	39%	3	14%	1	5%	22	100%

Fuente: Encuesta sobre liderazgo

Figura 7.

Consideración individual, ejercida por los directivos de las instituciones educativas iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave



Fuente: Resultado de la Tabla 9



En la tabla 9 y figura evaluamos el nivel de consideración individual que demuestran los directores de las I.E. Iniciales de la RED Gotitas de Amor de llave, frente a la proposición, la dirección “Los directivos nos mantienen informados por las acciones que pudieran afectar nuestro trabajo” el 50% de los profesores declaran que están completamente de acuerdo con la afirmación, luego el 36% están en parte de acuerdo con la afirmación y el 14% están indiferentes con la afirmación presentada. En la segunda afirmación “Los directivos explican los objetivos de los programas, prácticas etc.”, se observa que el 45% de los docentes están en parte de acuerdo con la afirmación, luego vemos que el 41% de los profesores declaran que están completamente de acuerdo, mientras que el 9% de los profesores expresan estar indiferentes con la afirmación. En la afirmación “Los directivos se preocupan y apoyan en su inserción laboral de los profesionales nuevos” el 36% de los docentes manifiestan que están en parte de acuerdo con la afirmación, luego otro 36% de los docentes manifiestan que están completamente de acuerdo con la afirmación y el 18% manifiestan que están indiferentes con la afirmación.

Tabla 10

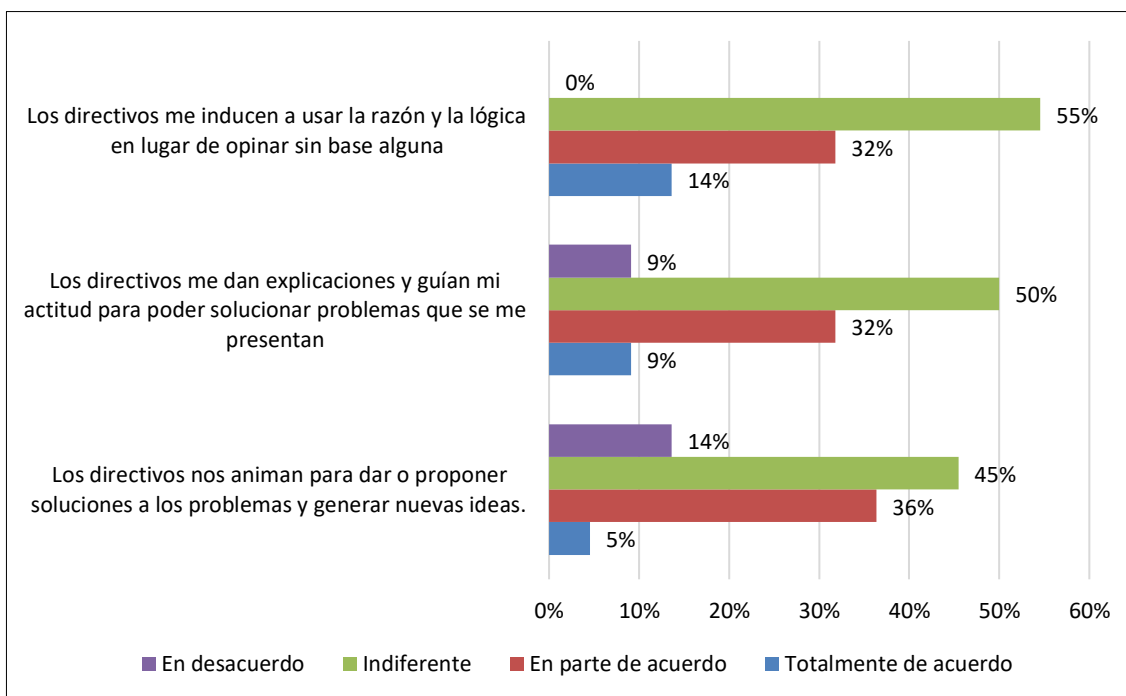
Estimulación intelectual, apoyo y dialogo, ejercido por los directivos de las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave.

ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL, APOYO Y DIALOGO	Totalmente de acuerdo		En parte de acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Los directivos nos animan para dar o proponer soluciones a los problemas y generar nuevas ideas.	1	5%	8	36%	10	45%	3	14%	22	100%
Los directivos me dan explicaciones y guían mi actitud para poder solucionar problemas que se me presentan	2	9%	7	32%	11	50%	2	9%	22	100%
Los directivos me inducen a usar la razón y la lógica en lugar de opinar sin base alguna	3	14%	7	32%	12	55%	0	0%	22	100%
PROMEDIO	2	9%	7	33%	11	50%	2	8%	22	100%

Fuente: Encuesta sobre liderazgo

Figura 8.

Estimulación intelectual, apoyo y dialogo, ejercido por los directivos de las I.E. iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave.



Fuente: Resultado de la Tabla 10



En la tabla 10 y figura 8 evaluamos el nivel de estimulación intelectual, apoyo y dialogo que demuestran los directivos de las Instituciones Educativas Iniciales Gotitas de Amor de llave, frente a la afirmación “Me alienta a corregir dificultades y crear ideas nuevas”, un 45% de docentes manifiestan estar indiferentes con la afirmación, mientras que el 36% de profesores declaran que están en parte de acuerdo, luego el 14% declaran estar en discrepancia.

En la aseveración “Me da razones para que cambie mi manera de pensar sobre las dificultades”, un 50% de docentes manifiestan que están indiferentes con la afirmación, luego observamos que el 32% de docentes manifiestan que están en parte de acuerdo, mientras que un 9% manifiestan estar totalmente de acuerdo con la afirmación y por lo tanto el otro 9% no están de acuerdo.

En la aseveración “Pretende que utilice la razón y la lógica en vez de considerar sin fundamento alguno” el 55% de los profesores expresan que están indiferentes con la afirmación, luego el 32% de profesores expresan que están en fracción de acuerdo con la afirmación y el 14% de profesores expresa estar totalmente de acuerdo con la afirmación.

Tabla 11

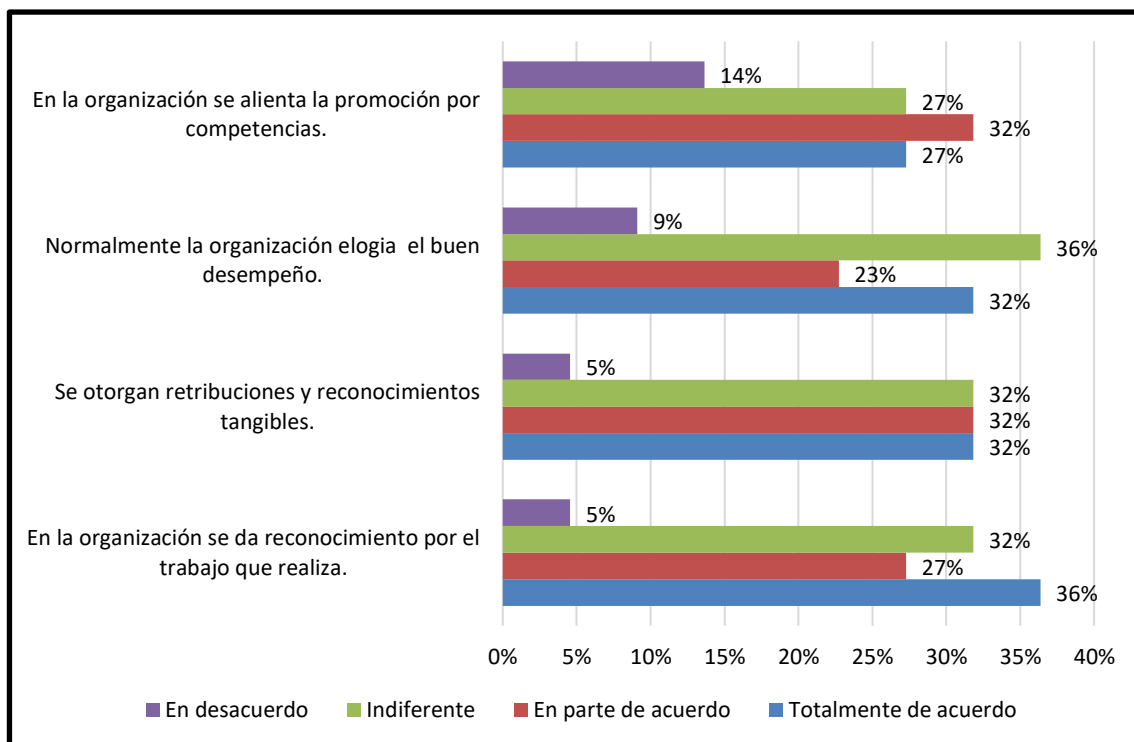
Incentivos y promociones que reconocen los directivos de las instituciones educativas iniciales de la Red Gotitas de Amor

INCENTIVOS Y PROMOCIONES EN LA INSTITUCIÓN	Totalmente de acuerdo		En parte de acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
En la organización se da reconocimiento por el trabajo que realiza.	8	36%	6	27%	7	32%	1	5%	22	100%
Se otorgan retribuciones y reconocimientos tangibles.	7	32%	7	32%	7	32%	1	5%	22	100%
Normalmente la organización elogia el buen desempeño.	7	32%	5	23%	8	36%	2	9%	22	100%
En la organización se alienta la promoción por competencias.	6	27%	7	32%	6	27%	3	14%	22	100%
ROMEDIO	7.0	32%	6.3	28%	7.0	32%	1.8	8%	22	100%

Fuente: Encuesta sobre liderazgo

Figura 9.

Incentivos y promociones que reconocen los directivos de las instituciones educativas iniciales de la Red Gotitas de Amor



Fuente: Resultado de la Tabla 11



En la tabla 11 y 9 figura evaluamos el nivel de incentivos y promociones que consideran los directivos de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED Gotitas de Amor de llave, el mismo que es evaluado en cuatro afirmaciones. Para la primera afirmación "En la organización se da reconocimiento por la labor que efectúa" observamos que un 36% de docentes, manifiestan estar totalmente de acuerdo con la afirmación, luego el 32% están indiferentes con la afirmación, luego tenemos al 27% que están en parte de acuerdo y con la afirmación. Para la segunda afirmación "Se otorgan retribuciones y reconocimientos tangibles" vemos que el 32% están indiferentes con la afirmación, luego otro 32% se encuentran en parte de acuerdo con la afirmación y el 32% están totalmente de acuerdo con la afirmación. En la tercera afirmación "Normalmente la organización elogia el buen desempeño" tenemos que el 32% de docentes están completamente de acuerdo con la afirmación, luego el 36% se encuentran indiferentes con la afirmación y el 23% están en parte de acuerdo con la afirmación.

En la cuarta afirmación "En la organización se anima la promoción por competencias" tenemos que un 32% de los docentes están en parte de acuerdo con la afirmación, luego el 27% están totalmente de acuerdo con la afirmación, seguido de otro 27% que están indiferentes con la afirmación, finalmente el 14% están en desacuerdo con la afirmación.

3.2.3 Objetivo específico 3

Describir los valores desarrollados por los docentes de las instituciones educativas iniciales de la RED Gotitas de Amor de llave, durante el año lectivo 2019 – 2020

Tabla 12

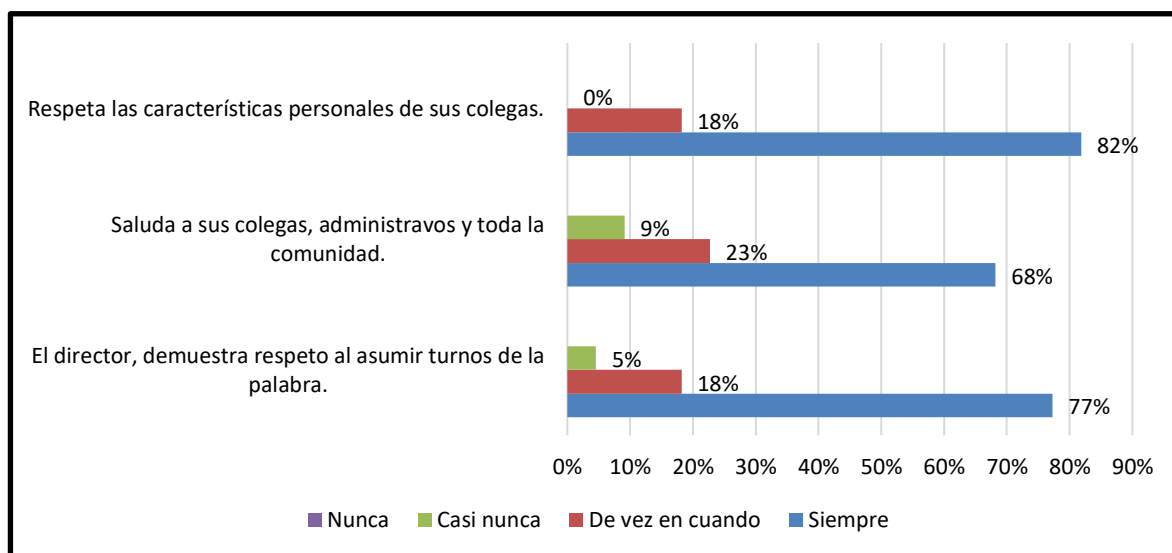
Respeto que demuestran los directivos de las instituciones educativas iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave

DESARROLLO DEL RESPETO	Siempre		De vez en cuando		Casi nunca		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
El director, demuestra respeto al asumir turnos de la palabra.	17	77%	4	18%	1	5%	0	0%	22	100%
Saluda a sus colegas, administrados y toda la comunidad.	15	68%	5	23%	2	9%	0	0%	22	100%
Respeto las características personales de sus colegas.	18	82%	4	18%	0	0%	0	0%	22	100%
PROMEDIO	16.7	76%	4.3	20%	1	5%	0	0%	22	100%

Fuente: Encuesta sobre liderazgo

Figura 10.

Respeto que demuestran los directivos de las instituciones educativas iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave



Fuente: Resultado de la Tabla 12



En la tabla 12 y figura 10, evaluamos el nivel de respeto que demuestran los directivos de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED Gotitas de Amor de llave, donde para el primer indicador, el director demuestra respeto al asumir turnos de palabra, en el que observamos que el 77% manifiestan que siempre es así, luego el 18% indican que de vez en cuando es así, para el segundo indicador, vemos que el 68% de docentes indican que siempre, saluda a sus colegas, administrativos y toda la comunidad, mientras que el 23% indican que es de vez en cuando, para el tercer indicador, se observa que el 82% de profesores encuestados indican que, los directivos respetan las características personales de sus colegas y un 18% indican que estos es de vez en cuando.

Tabla 13

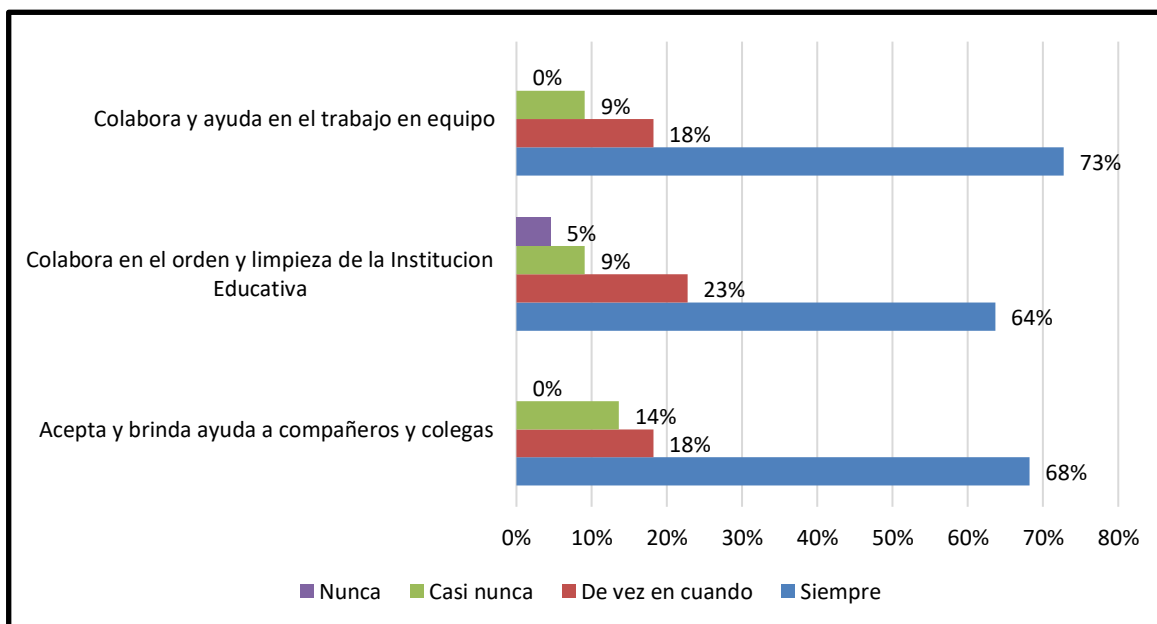
Solidaridad que demuestran los directivos de las instituciones educativas iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave

DESARROLLO DE LA SOLIDARIDAD	Siempre		De vez en cuando		Casi nunca		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Acepta y brinda ayuda a compañeros y colegas	15	68%	4	18%	3	14%	0	0%	22	100%
Colabora en el orden y limpieza de la Institución Educativa	14	64%	5	23%	2	9%	1	5%	22	100%
Colabora y ayuda en el trabajo en equipo	16	73%	4	18%	2	9%	0	0%	22	100%
PROMEDIO	15.0	68%	4.3	20%	2.3	11%	0.3	2%	22	100%

Fuente: Encuesta sobre liderazgo

Figura 11.

Solidaridad que demuestran los directivos de las instituciones educativas iniciales de la Red Gotitas de Amor de llave



Fuente: Resultado de la Tabla 13

En la tabla 13, evaluamos el grado de solidaridad que demuestran los directivos de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED Gotitas de Amor de llave, donde para el primer indicador, el director acepta y brinda ayuda a compañeros y colegas, en el que observamos que el 68% manifiestan que siempre es así, luego el 18% indican que de vez en cuando es así, para el segundo indicador, vemos que el 64% de docentes indican que siempre, los directivos colaboran en el orden y limpieza del centro Educativo, mientras que el 23% indican que es de vez en cuando, seguidamente se observa que para el tercer indicador, se observa que el 73% de profesores indican que, los directivos colaboran y ayudan en el trabajo en equipo y un 18% indican que estos es de vez en cuando.

3.2.4 Objetivo general

Describir la gestión institucional, el liderazgo y los valores en la administración de las instituciones educativas iniciales de la RED Gotitas de Amor de llave, durante el año lectivo 2019 – 2020.

Hipótesis General: El manejo de la gestión institucional y el liderazgo influye en los valores presentes en las instituciones educativas iniciales de la RED Gotitas de Amor de llave, durante el año lectivo 2019 – 2020.

Tabla 14
Modelo de regresión lineal

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.716 ^a	.512	.461	1.594

a. Predictores: (Constante), Liderazgo, Gestión Institucional

Fuente: Modelos de regresión lineal

Considerando la regresión lineal múltiple, se puede instaurar que hay un elevado nivel de relación entre la gestión institucional, el liderazgo y su repercusión en los valores que perciben los maestros de los centros educativos del grado inicial de la RED Gotitas de Amor de llave, el mismo que presenta una correlación múltiple de 0.716, mientras que el coeficiente de determinación es igual a 0.512 y al multiplicarlo por el 100% tenemos que es igual a 51.2%, es decir un 51.2% del nivel de percepción de los valores en las I.E. Iniciales de la RED Gotitas de Amor, son el resultado de las modificaciones en la Gestión Institucional y el liderazgo que se presenta.

Tabla 15*Análisis de varianza (ANOVA)*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	50.670	2	25.335	9.969	.001 ^b
	Residuo	48.285	19	2.541		
	Total	98.955	21			

a. Variable dependiente: Valores

b. Predictores: (Constante), Liderazgo, Gestión Institucional

Fuente: (ANOVA)

3.2.5 Hipótesis general

1. Planteamiento.

Hipótesis nula Ho: El manejo de la gestión institucional y el liderazgo no influye en los valores presentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la RED Gotitas de Amor de llave, durante el año lectivo 2019 – 2020.

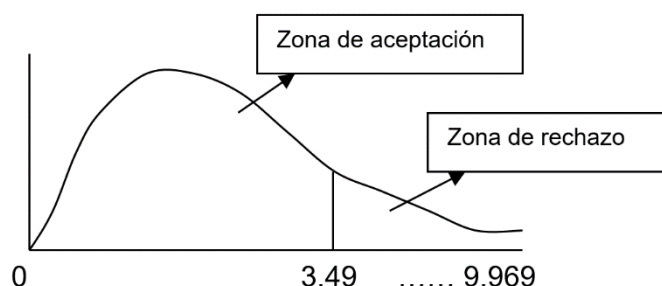
Hipótesis Alternativa Ha: El manejo de la gestión institucional y el liderazgo influye en los valores presentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la RED Gotitas de Amor de Ilave, durante el año lectivo 2019 – 2020.

2. Prueba estadística a emplear.

La prueba utilizada fue ANOVA con una distribución "F - Snedecor". Si preferimos un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ y los niveles de libertad son 2 y 19, entonces el valor de la tabla estadística es:

$$F = F_{(2,19;0.95)} = 3.49$$

3. Realizamos la comparación respectiva:



4. Conclusión:

Dado que el valor de la F calculada = 9.69 es mayor al valor de la F tablas = 3.49, refutamos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis alternativa de la que se concluye que hay influencia de manera significativa de la gestión institucional y el liderazgo en los valores presentes en los centros educativos de nivel inicial de la RED Gotitas de Amor de Ilave, durante el año lectivo 2019 – 20 y a un nivel de significancia del 5% o 0.05.

Tabla 16*Elección del factor de mayor influencia*

		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	-2.382	2.360		-1.009	.326
	Gestión Institucional	.043	.068	.133	.630	.536
	Liderazgo	.448	.153	.621	2.931	.009

a. Variable dependiente: Valores

Fuente: Factores de influencia

Considerando las respuestas en la selección del factor de mayor influencia en la percepción de los valores, podemos determinar que el factor de mayor influencia es el manejo del liderazgo, porque su grado de significancia es igual a 0.009 menor a un error o significancia de 0.05 o 5%, mientras que el factor gestión institucional no tiene un efecto significativo porque su grado de significancia supera el 5% el mismo que es igual a 0.536 u 53.6%.



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** De todo lo investigado en el presente trabajo podemos concluir que las respuestas de la prueba de hipótesis estadística, desde que el valor de la, F calculada = 9.69 es mayor al valor de la F tablas = 3.49, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de donde se concluye que hay influencia indicadora de la gestión institucional y el liderazgo en los valores presentes en las instituciones educativas iniciales de la RED Gotitas de Amor de llave, durante el año lectivo 2019 – 20, a un nivel de significancia del 5% o 0.05.
- SEGUNDA:** Desde la tabla 2 hasta la tabla 7 podemos concluir que, la gestión en la elaboración del PEI y el Plan de trabajo PAT, es bueno, así como una buena organización, mientras que, la ejecución de actividades no es eficiente, pero si se observa un control adecuado de actividades en las Instituciones Educativas Iniciales de la RED Gotitas de Amor de llave.
- TERCERA:** El liderazgo que se presentan en las Instituciones de educación de nivel inicial de la RED Gotitas de Amor de llave, se puede establecer como regular dado que, no todos los docentes, destacan que existe un buen liderazgo en los directivos, ya que un aproximado del 40% están en parte de acuerdo con las afirmaciones positivos hacia la dirección, en las RED Gotitas de Amor de llave.



CUARTA: Gracias a los resultados de las tablas 11 y 12, podemos establecer que, en las Instituciones de educación de nivel inicial de la RED Gotitas de Amor de llave, se practican buenos valores de parte de los directivos dado que la gran mayoría de los docentes destacan el desarrollo de sus valores del respeto, así como los valores de solidaridad hacia sus semejantes.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A las autoridades de las instituciones de educación inicial de la RED Gotitas de Amor de llave, sugerimos que realicen constantes investigaciones sobre la gestión institucional el liderazgo directivo y los valores que se están desarrollando en las Instituciones Educativas, lo que contribuye en la mejora continua de la calidad en el aprendizaje de todos los niños y niñas a los que atienden.
- SEGUNDA:** A las autoridades de la Región de Educación de Puno y de la UGEL llave, promuevan cursos de capacitación en los directivos y docentes sobre el manejo de la Gestión Institucional, lo que ayudara a la mejora y formación eficiente de los niños y niñas, en este caso de las instituciones de educación inicial de la RED Gotitas de Amor de llave.
- TERCERA:** Se debe fomentar la promoción del Liderazgo directivos en las diferentes autoridades del sector Educación en la Región Puno, así como también en el país puesto que, en la actualidad hacen falta líderes que incentiven el trabajo eficiente en la educación de nuestros hijos.
- CUARTA:** Se debe fomentar la práctica de valores en los diferentes niveles de enseñanza empezando por los directivos hasta los más inferiores niveles de la administración en la educación, lo que se verá reflejado en sus estudiantes.



REFERENCIAS

- Analy Olger. (2004) *Trabajo en Equipo Unidad V. Curso de Administración y Finanzas [En línea] Perú [Acceso 25 de marzo 2013]* disponible en <http://www.monografias.com/trabajos26/liderazgo-y-equipo/liderazgo-y-equipo.shtml>
- Bain, A. (2007). *La formación de valores, el sentido de la moral*. Madrid, España : Graps
- Brunet L., (2002). *El clima del trabajo en organizaciones*. Cuarta Edición. Editorial Trillas. México.
- Bermúdez-Aponte, J. J., Pedraza Ortiz, A., & Rincón Rivera, C. I. (2015). *El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes*. Revista electrónica de investigación educativa, 17(3), 01-12.
- Castillo, L., Lengua, C., & Herrera, P. A. P. (2011). *Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario colombiano*. International Journal of Psychological Research, 4(1), 40-47.
- Contreras Rios, D., & Jimenez Ayala, L. F. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).
- Calero M., (2003). *Administración Educativa*. Editorial San Marcos. Lima – Perú.



- Chiavenato I., (1999). *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la teoría general de la administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F.
- Chiavenato I. (2005). *Administración de recursos humanos*, 2da Edición, editorial Atlas S.S., Santa Fe de Bogota – Colombia, Pág. 22.
- Charry Condor, H. O. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. Comuni@ cción, 9(1), 25-34.
- Ccora, R. P., & Castañeda, J. M. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario*. Apuntes de Ciencia & Sociedad, 5(2), 334-338.
- Gamarra Ramirez, H. C. (2014). *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas*.
- Goleman. D. Boyatzis, R. & McKEE, A. (2002). *El Líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Plaza y Janés 351.p.
- González, A. (2004). *Los procesos administrativos y la administración escolar*. Santino Distribuidora Escolar S.R.L. Caracas. Venezuela.
- Hernandez S., y. Fernandez C. (2003). *Metodología de la Investigación*. México. Interamericana EDITORES.
- Horna, C. (2005). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de servicios de agua potable y*



alcantarillado de la libertad sociedad anónima – SEDALIB S.A. [En línea] Perú. [Acceso 30 marzo 2020] Disponible en: http://www.uancv.edu.pe/portal/escuelas/psicología/TESIS_PS/TESIS/T145.doc

Koontz, H., & Heinz, W. (2013). *Elementos de administración*. (Octava ed.). D.F, México: McGraw-Hill.

Koontz y Otros (1994). *Administración una participación global*. McGraw Hill Editores. Traducción Julio Coro Pudo. México.

Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. (14 ed.). D.F, México: McGraw-Hill.

Márquez M. (2008). *Satisfacción laboral*. [En línea] Perú 2006. [Acceso 31 de marzo 2013] Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>

Medina Rojas, C. M. N., & Zanoni Franco, K. (2016). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín*.

Ministerio de Educación (2001). *Decreto de URGENCIA N° 088-2001, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Perú

Mita, E., Camacho, G., Corso, G., Escalier, S., & Reynaga, C. (2015). *Influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de las carreras de la Universidad San Francisco Xavier de*



Chuquisaca. Revista ciencia, tecnología e innovación, 10(11), 623-634.

Palomino, P. (2005). *Planificación Educativa*. Editorial Titikaka, Puno – Perú.

Ramos, F. V. M. (2012). *Liderazgo y clima organizacional como agentes constructores de una cultura organizacional en instituciones de nivel superior*. Visión Educativa IUNAES, 6(13), 43-52.

Robbins SP. (1998). *Comportamiento organizacional*, México: Prentice Hall octava edición revisada

Salón, G. (2005). *Siete puntos sobre el trabajo en equipo*. En revista Inter Forum, [En línea] España. [Acceso 12 marzo 2013] Disponible en: http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/032403efoque_trabajo_equipo.html

Schein H. (1996). *Psicología de la Organización*. México, Prentice Hall, Hispanoamericana S.A.

Stoner, Freeman, Gilber J. R., (1996) *Administración*. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A. México.

Tovar G. (2002). *Principios de la Administración*. Editorial Continental. México.

Trinidad L. (2006). *Taller de Relaciones Interpersonales*. (en Línea) disponible en: www.sjv.albizo.edu/Coneccion/Relac%20interpersonales/taller%20rela%20interp.ppt



ANEXOS



ANEXO N° 01

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL, APLICADA A DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DE LA RED GOTITAS DE AMOR DE ILAVE.

Estimado colega:

Se está realizando una investigación, con respecto a la Gestión Educativa en la Institución Educativa donde labora, por tal motivo le pedimos su colaboración, respondiendo las preguntas con sinceridad.

Marque con una X la alternativa que considera la más correcta

1. El PEI. De tu institución Educativa Inicial se realizan con la participación de todos los miembros de tu comunidad educativa.
 - a) Siempre ()
 - b) A veces ()
 - c) Nunca ()

2. El diagnostico de tu IEI. Considerando en el PEI, es realista
 - a) Si ()
 - b) No ()
 - c) Desconozco ()

3. La visión y la misión considera en el PEI de tu IE. realmente guía y orienta las acciones realizadas en tu IE.
 - a) Todos los miembros trabajamos en función a la visión y misión ()
 - b) Solo algunos miembros trabajamos en función a la visión y misión ()
 - c) Los miembros de la IES., no conocen la visión y misión. ()

4. Las acciones pedagógicas y de gestión consideradas en el PEI se dirigen hacia el logro de la misión y visión.
 - a) Siempre ()
 - b) A veces ()
 - c) Nunca ()

5. El Plan Anual de Trabajo se elabora en función del PEI.
 - a) Si ()
 - b) No ()
 - c) Desconozco ()

6. Las acciones consideradas en el Plan Anual de Trabajo permiten la solución de problemas pedagógicos y de gestión de manera específica.
 - a) Si ()
 - b) No ()
 - c) Desconozco ()



7. Las autoridades de mi Institución Educativa Inicial distribuyen formalmente y con claridad las funciones que debe cumplir el personal administrativo.
 - a) Siempre ()
 - b) A veces ()
 - c) Nunca ()

8. Las comisiones se reparten equitativamente entre los miembros de la comunidad educativa.
 - a) Siempre ()
 - b) A veces ()
 - c) Nunca ()

9. Las acciones programadas en el PEI y el PAT se cumplen en su totalidad.
 - a) Siempre ()
 - b) A veces ()
 - c) Nunca ()

10. En mi Institución Educativa Inicial se reconoce y felicita las ideas innovadoras que propone el personal docente y administrativo.
 - a) Siempre ()
 - b) A veces ()
 - c) Nunca ()

11. En mi Institución Educativa Inicial se reconoce y felicita al personal docente que ejecuta acciones en bien de la Institución Educativa.
 - a) Siempre ()
 - b) A veces ()
 - c) Nunca ()

12. Las autoridades de mi Institución Educativa Inicial evalúan constantemente, la labor pedagógica realizada por el personal docente.
 - a) Siempre ()
 - b) A veces ()
 - c) Nunca ()

13. Las autoridades de mi Institución Educativa Inicial evalúan constantemente, el trabajo realizada por el personal administrativo.
 - a) Siempre ()
 - b) A veces ()
 - c) Nunca ()



ANEXO Nº 02

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

Apellidos y Nombres :
.....

Institución Educativa:
.....

Condición : Nombrado () Contratado ()

Tiempo de servicios: _____

Indicaciones: Marque con una (X) la alternativa que más considere correcta.

INDICADORES	ITEMS / Afirmaciones hacia el Liderazgo Ejercido por el Director.	ALTERNATIVAS			
		TDA	EPD	IND	ED
Carisma Entusiasmo, confianza.	1. Hace que me entusiasme con mi trabajo. 2. Desarrolla en mi un fuerte sentido de lealtad con la institución. 3. Me siento orgulloso de trabajar con el/ella.				
Consideración Individual Orientación, Tolerancia.	4. Me informa de las decisiones que afectan mi trabajo. 5. Me explica las razones de los programas, prácticas etc. 6. Ayuda mucho a los/las profesores/as recién llegados.				
Estimulación Intelectual, Apoyo, Diálogo.	7. Me anima a solucionar problemas y generar ideas nuevas. 8. Me da razones para que cambie mi forma de pensar sobre los problemas. 9. Intenta que use la razón y la lógica en lugar de opinar sin base alguna.				
Incentivos y promociones	10. Reconocimiento por el trabajo 11. Retribuciones y reconocimientos tangibles 12. Elogio del buen desempeño. 13. Aliento a la promoción de competencias				

ESCALA:

- ✓ Totalmente de acuerdo = TDA
- ✓ En parte de acuerdo = EPD
- ✓ Indiferente = IND
- ✓ En desacuerdo = ED



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital:

Fecha de entrega: 24/04/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Amalia Almanza Luna

Dirección: Barrio Alto Santa Rosa Jr. Pichacani N° 945

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 40509011

Teléfono: 996161645 email: evaalmaza3@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Programa de Segunda Especialidad Profesional

Escuela Profesional o Mención: Administración y Gestión de la Educación

Título o Grado Académico a optar: Segunda Especialidad Profesional

Asesor: _____

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
 Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DE LA RED, GOTITAS DE AMOR DE ILAVE, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2019 – 2020

Palabras claves, (3 a 5 términos): _____

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?
2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación. Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____

No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo

No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Gestión De La Educación - SEG24

Firma de Autor



huella digital

24 de abril del 2025

Fecha