Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Ciencias Administrativas
Escuela Profesional de Administración

La planeación estratégica y la gestión educativa en la generación de recursos propios de las instituciones educativas de la UGEL 06, Ate Vitarte - Lima, 2022

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

AUTOR

Juan Marco SOLLER JECHUNA

ASESOR

Dr. Amador Grover MEJIA OSORIO

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Soller, J. (2025). *La planeación estratégica y la gestión educativa en la generación de recursos propios de las instituciones educativas de la UGEL 06, Ate Vitarte - Lima, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor 1	
Nombres y apellidos	Juan Marco Soller Jechuna
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70414198
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7695-2855
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Amador Grover Mejia Osorio
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08415595
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9983-0148
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Ebor Fairlie Frisancho
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09434940
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Alberto Octavio Carranza López
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07730255
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	José Luis Montalvo Mejía
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	32131201

Datos de investigación	
Línea de investigación	D.9.0.16 Planeamiento empresarial
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Universidad Nacional Mayor de San Marcos Latitud: -12.0461737 Longitud: -76.9134903
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración **https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04**

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional de Administración
Calle Germán Amezaga N° 375 – Ciudad Universitaria – Lima -Perú

Acta de Sustentación N° 0025-2025-EPA-FCA/UNMSM

Modalidad de Sustentación de Tesis

Ley Universitaria N° 30220
Resolución Rectoral N° 00744-R-20
Resolución Rectoral N° 007615-2023-R/UNMSM
Resolución Directoral N° 000073-2023-EPA-FCA/UNMSM
Resolución Directoral N° 000110-2024-EPA-FCA/UNMSM
Resolución Directoral N° 000339-2025-EPA-FCA/UNMSM
Resolución Directoral N° 000357-2025-EPA-FCA/UNMSM
Resolución Directoral N° 000361-2025-EPA-FCA/UNMSM

Lima, 01 de diciembre del 2025

Siendo las 11:00 horas y reunido el Jurado Evaluador integrado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. Ebor Fairlie Frisancho
Miembro	: Mg. José Luis Montalvo Mejía
Miembro	: Dr. Alberto Octavio Carranza López
Docente Asesor	: Dr. Amador Grover Mejia Osorio

Para evaluar el proceso de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración del bachiller:

Juan Marco Soller Jechuna

Los integrantes del Jurado Evaluador califican con 18 (DIECIOCHO) APROBADO CON MENCIÓN HONROSA a la sustentación de la Tesis titulada **"La planeación estratégica y la gestión educativa en la generación de recursos propios de las instituciones educativas de la UGEL 06, Ate Vitarte – Lima, 2022";** de acuerdo con la Legislación Universitaria y a la documentación sustentatoria que se acredita, en mérito de lo cual, el Jurado Evaluador lo declara APTO para que se le otorgue el Título Profesional de:

Licenciado en Administración

Conforme a las Disposiciones Legales vigentes, siendo las 11:50 horas se levanta la sesión y en fe de lo actuado firman la presente:

Dr. Ebor Fairlie Frisancho
Presidente

Mg. José Luis Montalvo Mejía
Miembro

/////.....

…../////

REF.: Acta de Sustentación N° 0025-2025-EPA-FCA/UNMSM Modalidad de Sustentación de Tesis

Dr. Alberto Octavio Carranza López
Miembro

Dr. Amador Grover Mejia Osorio
Docente Asesor

Dr. Manuel Jorge Espinoza Altamirano
V° B° Director
Escuela Profesional de Administración

Dr. Juan Manuel Barreda Guerra
V° B° Vicedecano Académico de Pregrado
Facultad de Ciencias Administrativas

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Amador Grover Mejia Osorio, en mi condición de asesor acreditado con el Dictamen N° 000010-2025-EPA-FCA/UNMSM de la tesis, cuyo título es "La planeación estratégica y la gestión educativa en la generación de recursos propios de las instituciones educativas de la UGEL 06, Ate Vitarte – Lima, 2022", presentada por el bachiller Juan Marco Soller Jechuna, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 19% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del título profesional.

Lima, 11 de diciembre de 2025

Firma del Asesor: 

Nombres y Apellidos del asesor: Amador Grover Mejia Osorio

DNI: 08415595

DEDICATORIA

A mis padres que me inspiran para ser una mejor persona a pesar de todos los obstáculos y las dificultades, influyeron con sus lecciones y experiencias, asimismo, expreso mi reconocimiento a mis hermanos por su gratitud por su invalorable apoyo en todo momento para el logro de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Primero a Dios por haberme permitido cumplir mis objetivos y obligaciones académicas. A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por darme la oportunidad de superarme y ser un profesional. A los docentes, por brindarme su valioso tiempo, y a todas aquellas personas que hasta el momento han formado parte de mi vida universitaria, por su amistad, consejos y sus ánimos en todo momento.

TABLA DE CONTENIDO

Índice de tablas 7
Índice de Ilustraciones. 12
RESUMEN 13
ABSTRACT 14
INTRODUCCIÓN 15
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO 16
1.1. Descripción de la realidad problemática 16
1.2. Formulación del Problema 19
1.2.1. Problema general 19
1.2.2. Problemas específicos 19
1.3. Objetivos 19
1.3.1. Objetivo general 19
1.3.2. Objetivos específicos 19
1.4. Justificación 20
1.4.1. Importancia de la investigación 20
1.4.2. Viabilidad de la investigación 20
1.4.3. Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 21
1.4.4. Limitaciones de la Investigación 21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 22
2.1. Antecedentes de la Investigación 22
2.1.1. Antecedentes Internacionales 22
2.1.2. Antecedentes Nacionales. 23
2.2. **Bases Teóricas** 25
2.2.1. Estrategia. 25
2.2.2. Planificación. 26
2.2.3. Planificación Estratégica 29
2.2.4. Gestión educativa. 37
2.3. Definición de Términos 46
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES 48
3.1 Formulación de hipótesis principal y derivada 48
3.1.1 Hipótesis Principal 48
3.1.2 Hipótesis específicas. 48
3.2 Variables y definición operacional 48

3.2.1 Variable independiente 48
3.2.2. Variable dependiente 48
3.3 Operacionalización de Variables 49
3.4 Matriz de Consistencia 49
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 50
4.1. Diseño metodológico 50
4.1.1. ***Tipo de investigación:*** 50
4.1.3. Diseño de investigación: 50
4.2. Diseño muestral 51
4.2.1. Población 52
4.2.2. Muestra 52
4.2.3. Muestreo 53
4.2.4. Unidad de análisis 54
4.3. Técnicas de recolección de datos 54
4.3.1. Técnicas 54
4.3.2. Instrumentos 54
4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información 55
4.5. Aspectos Éticos 55
CAPÍTULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS 56
5.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos 56
5.1.1. Validación del instrumento 56
5.1.2. Análisis por variable y pregunta 58
5.2. Prueba de Hipótesis 92
5.2.1. Prueba de normalidad de las variables 93
5.2.1 Prueba de Hipótesis General 94
5.2.2. Prueba de Hipótesis especifica 1 95
5.2.3. Prueba de Hipótesis especifica 2 96
5.2.4. Prueba de Hipótesis especifica 3 97
5.3. Discusión De Resultados 98
CONCLUSIONES 102
RECOMENDACIONES 104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 106
Apéndices Y Anexos 112
Anexo 01 Cuestionario PE 112

Anexo 02 Cuestionario GE 113
Matriz De Operacionalización Variable 1 115
Matriz de Operacionalización Variable 2 115
Matriz De Consistencia. 116

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población de directores 52

Tabla 2 Distribución de la muestra de directores..... 53

Tabla 3 Escala de Alpha de Cronbach 56

Tabla 4 Fiabilidad de la variable PE 56

Tabla 5 Fiabilidad de la variable GE 57

Tabla 6 Parámetros según el KMO 58

Tabla 7 Prueba de KMO y Bartlett 58

Tabla 8 Nivel educativo de la muestra..... 59

Tabla 9 Sexo de la muestra 59

Tabla 10 Consolidado de la variable PE 60

Tabla 11 Consolidado de la variable Gestión Educativ 61

Tabla 12 La realidad del entorno está de acorde con la misión 61

Tabla 13 Los responsables de la gestión de recursos propios tienen conocimiento de la misión de la institución educativa 62

Tabla 14 Los responsables de la gestión de recursos propios cumplen con la misión que determinó la comunidad educativa..... 62

Tabla 15 La misión es realista capaz de lograrse solamente con los responsables de la gestión de recursos propios 63

Tabla 16 Para los responsables de la gestión de recursos propios es realizable la visión institucional 64

Tabla 17 Los responsables de la gestión de recursos propios tienen conocimiento de la visión de la institución..... 64

Tabla 18 La realidad del entorno está de acorde con la visión institucional 65

Tabla 19 Los responsables de la gestión de recursos propios asumen los compromisos de la visión institucional..... 66

Tabla 20 La institución tiene definido y/o implementado un plan estratégico en la gestión de recursos propios 66

Tabla 21 La PE de la Institución educativa tiene en cuenta los ámbitos institucional, pedagógico, administrativo y financiero 67

Tabla 22 Las metas y estrategias consolidan la misión y visión de la institución 68

Tabla 23 En los objetivos del plan estratégico de la institución educativa hay claridad para el logro de la gestión de recursos propios 68

Tabla 24 Los responsables de la gestión de recursos propios, cumplen con las metas que propone la propia institución..... 69

Tabla 25 La institución genera recursos propios 70

Tabla 26 Cree usted que la UGEL 06 cumple con una adecuada organización con los miembros de gestión de recursos propios de la comunidad educativa 70

Tabla 27 Cree usted que la UGEL 06 promueve elaborar proyectos de mejora institucional en su institución..... 71

Tabla 28 La institución cumple con un adecuado uso del manual de gestión de recursos propios en beneficio de las instituciones 72

Tabla 29 Usa usted del Decreto Supremo N° 028-2007-ED 73

Tabla 30 Cree usted que la UGEL 06 hace uso de comisiones de trabajo para la mejor gestión de recursos propios en beneficio de la comunidad educativa..... 74

Tabla 31 Cree usted que la UGEL 06 hace uso de canales adecuados de comunicación para la adecuada gestión de recursos propios de la institución 74

Tabla 32 Cree usted que la UGEL 06 hace uso de tiempos y espacios adecuados para el cumplimiento del reglamento de gestión de recursos propios 75

Tabla 33 Cumple usted con los lineamientos Resolución Directoral N° 05159..... 76

Tabla 34 Cree usted que la UGEL 06 promueve el cumplimiento del reglamento de gestión de recursos propios 77

Tabla 35 Cree usted que la UGEL 06 promueve el uso adecuado del reglamento de gestión de recursos propios 77

Tabla 36 Cree usted que es complicado presentar adecuadamente el libro caja 78

Tabla 37 Cree usted que hay planificación entre la UGEL 06 y los responsables de la gestión de recursos propio..... 79

Tabla 38 Cree usted que la UGEL 06 monitorea y brinda soporte a los responsables de la gestión de recursos propios de la institución..... 80

Tabla 39 Cree usted que la UGEL 06 hace reconocimiento al comité por la buena gestión de los recursos propios 80

Tabla 40 La institución cuenta con los recursos necesarios para desarrollar las funciones de manera adecuada..... 81

Tabla 41 La institución genera un ambiente adecuado con los miembros del comité y el consejo educativo 82

Tabla 42 Cree usted que la UGEL 06 fomenta la formación y capacitación de los responsables de la gestión de recursos propios..... 83

Tabla 43 La institución hace uso de recursos didácticos para el uso adecuado de la gestión de los recursos propios 83

Tabla 44 El comité de gestión de recursos propios hace uso adecuado de los recursos para generar ingresos en favor de la institución 84

Tabla 45 La institución cumple con las normativas dadas por el ministerio de educación para la presentación de libro caja..... 85

Tabla 46 La institución cumple con las normas y los requisitos dados por la UGEL 06 para la presentación de libro caja..... 85

Tabla 47 Cree usted que la UGEL 06 supervisa con regularidad la gestión de los recursos propios 86

Tabla 48 El CONEI cumple con la función de supervisar la gestión de recursos propios de la institución..... 87

Tabla 49 Cree usted que la UGEL 06 fomenta la participación de la comunidad en la gestión de recursos propios en favor de la institución 88

Tabla 50 Los responsables de la gestión de recursos propios plantean proyectos en beneficio de la comunidad y la institución..... 88

Tabla 51 Cree usted que la UGEL 06 trabaja de la mano con los padres de familia en favor de la institución..... 89

Tabla 52 Los responsables de la gestión de recursos propios trabajan de la mano con los padres de familia en favor de la institución 90

Tabla 53 La institución cuenta con mecanismos para garantizar un clima adecuado entre los padres de familia y los responsables de la gestión de recursos propios..... 90

Tabla 54 Prueba de normalidad realizada a las variables 93

Tabla 55 Planificacion Estrategica vs Gestión Educativa..... 94

Tabla 56 Misión vs Gestión Educativa 95

Tabla 57 Visión vs Gestión Educativa..... 96

Tabla 58 Objetivos vs Gestión Educativa..... 97

Tabla 59 Planificación Educativa. 115

Tabla 60 Gestión Educativa..... 115

Tabla 61 Matriz de consistencia de la GE y PE..... 116

Índice de Ilustraciones.

Ilustración 1 Modelo de William Newman 27

Ilustración 2 Modelo de Frank Banghart 28

Ilustración 3 Proceso de planeación 29

Ilustración 4 Caracteristicas de la Planificacion Estrategica 31

Ilustración 5 Gestión Educativa 39

Ilustración 6 Relación entre la Gestión Educativa y la Planificación Educativa 51

Ilustración 7 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman 92

RESUMEN

La presente investigación lleva por título “La planificación estratégica y la gestión educativa en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Ate- Vitarte - Lima, 2022” , tiene por objetivo general el determinar qué relación existe entre la planificación estratégica, en adelante (PE) y la gestión educativa, en adelante (GE) en la generación de recursos propios de la IE, en adelanten (IE) en la jurisdicción de la Unidad de GE Local 06 (UGEL 06), en ese sentido se planteó como hipótesis la existencia de una relación significativa entre la PE y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Ate Vitarte – Lima, 2022.

Se planteó una investigación cuantitativa de tipo no experimental transversal, para ellos se aplicó un cuestionario de preguntas a una muestra de 85 colaboradores.

Se analizaron las variables por medio del software SPSS versión 26, tras el análisis de los resultados, se mostró un Rho de Spearman de 0.391 y un nivel de significancia de 0.002 quedando demostrado la existencia de una correlación positiva y significativa entre ambas variables, asimismo, la prueba de confiabilidad a través del coeficiente Alpha de Cronbach, en ambas variables resultaron un rango de muy alta confiabilidad bajo los parámetros presentados en la investigación. Se concluyó que los directores que participaron en el cuestionario coinciden en la importancia de integrar la PE con la gestión de recursos propios, y se recomienda a los directores a la vanguardia incrementar sus esfuerzos en la elaboración de planes más sólidos, con objetivos claros y alcanzables.

Palabras Clave: Planificación estratégica, Gestión educativa, institución educativa, UGEL 06

ABSTRACT

The present research is entitled "Strategic planning and educational management in the generation of own resources of educational institutions in UGEL 06, Ate-Vitarte - Lima, 2022", its general objective is to determine the relationship between strategic planning and educational management in generating own resources of educational institutions in the jurisdiction of the Local Educational Management Unit 06 (UGEL 06). In this sense, the hypothesis was proposed that there is a significant relationship between strategic planning and educational management in the generation of own resources of educational institutions in UGEL 06, Ate Vitarte - Lima, 2022.

Quantitative non-experimental cross-sectional research was conducted, in which a questionnaire of questions was applied to a sample of 85 collaborators. The variables were analyzed using SPSS software version 26. After analyzing the results, a Spearman's Rho of 0.391 and a significance level of 0.002 were shown, demonstrating the existence of a positive and significant correlation between both variables. Additionally, the reliability test through the Cronbach's Alpha coefficient showed a very high reliability range under the parameters presented in the research for both variables.

It was concluded that the directors who participated in the questionnaire agree on the importance of integrating strategic planning with the management of own resources, and it is recommended that directors at the forefront increase their efforts in developing more solid plans with clear and achievable objectives.

Keywords: Strategic planning, educational management, educational institution, UGEL 06.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo determinar si la implementación de la PE tiene un efecto significativo en la gestión de los recursos propios de las IE pertenecientes a la Unidad de GE Local 06. A través de este estudio, se buscará identificar estrategias más efectivas que se alineen con los objetivos de las IE.

En el primer capítulo y segundo capítulo se aborda el planteamiento del problema y la importación de esta investigación. Se recopila información de diversas fuentes secundarias, como artículos científicos y tesis con la finalidad de tener una visión más amplia del tema de investigación. La información recopilada en esta sección es fundamental para el estudio sirviendo como punto de referencia y facilitando la comparación de los resultados obtenidos en el trabajo de campo con las investigaciones previas de otros autores.

En el tercer y cuarto, se formularon las hipótesis a confirmar durante el trabajo de campo, así como las variables a analizar y se abordó la metodología de la investigación, para la recolección de datos se optó por la encuesta, la muestra estuvo conformada por 85 directores que fueron encuestados al azar. Asimismo, se tomó los lineamientos requeridos por la UNMSM y Facultad de Ciencias Administrativas.

Finalmente, el quinto capítulo expone el procesamiento de los datos y los resultados obtenidos, seguidos de la respectiva discusión. Asimismo, se presentan las conclusiones derivadas del estudio y, por último, las recomendaciones correspondientes.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Descripción de la realidad problemática

La globalización es un fenómeno que impacta en todos los ámbitos sociales, impulsando respuestas ágiles y adecuadas a los constantes cambios. Por esta razón, la educación no escapa a esta realidad, y el sistema educativo actual se enfrenta a desafíos importantes que requieren respuestas válidas y confiables en beneficio de los estudiantes de todas las IE.

El Centro de Especialización en Gestión Pública (CEGEP) 2020, define a la GE como la disciplina que se centra en el fortalecimiento del desempeño de las IE, a través de la aplicación de diversas técnicas, herramientas y programas de formación académica, en esa línea, Chacón (2014) plantea que la gestión educativa cobra relevancia en la medida en que se dirige al ámbito operativo, articulando las demandas sociales con los objetivos y metas de la organización. La PE y la GE se han convertido en un gran reto para las IE, sin embargo, las autoridades encargadas muchas veces desconocen las virtudes de ambas, generando problemas institucionales como ejercer sus funciones sin eficiencia ni eficacia.

A nivel internacional, las instituciones se esfuerzan por elevar sus estándares de calidad implementando sistemas de PE con el fin de alcanzar sus metas establecidas. Existen varios organismos internacionales encargados de promover la educación a nivel mundial, como La Organización de las Naciones Unidas para Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y el Banco Mundial. En particular, la UNESCO considera que la base para construir sistemas educativos sostenibles son las políticas y planes sólidos y coherentes. Además, destaca la importancia del monitoreo y la planificación como pilares clave en los programas de educación regional. En este sentido, el monitoreo, el seguimiento sistemático y la evaluación se constituyen en componentes

fundamentales para asegurar una educación de calidad. Estos procesos permiten que los individuos alcancen su máximo potencial y contribuyan activamente al desarrollo sostenible de sus comunidades y de la sociedad en su conjunto, en concordancia con lo establecido en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4), Educación de Calidad.

A nivel nacional, la GE en el Perú está en un proceso de cambios en su sistema con la finalidad de alcanzar estándares de calidad, dado que, a pesar de los esfuerzos del gobierno y de diversas organizaciones aún existe una brecha evidente entre la educación urbana y la rural, En consecuencia, el desempeño docente, junto con otros factores relevantes, constituye un elemento clave para que la educación del país avance hacia el logro de las metas establecidas. No obstante, dicho proceso debe estar acompañado de una adecuada PE, para Barrera et al. (2018), la gestión estratégica consiste en un proceso administrativo que apoya a los directivos en la formulación de objetivos y estrategias relevantes para lograr la visión y la misión de la organización. Carriazo et al. (2020) señalan que este tipo de plan constituye una herramienta que permite estructurar de forma organizada los objetivos institucionales de mediano plazo, definiendo las estrategias y los caminos a seguir para alcanzarlos, además de precisar los mecanismos de evaluación que garantizarán su cumplimiento. El Ministerio de Educación (MINEDU) viene impulsando la modernización y el fortalecimiento de la gestión educativa, con el fin de lograr un sistema ágil, eficiente, descentralizado y orientado a resultados que contribuyan a la mejora de la calidad educativa en el país. Entre sus compromisos se encuentra el cumplimiento oportuno de la calendarización planificada por cada institución educativa. En ese sentido, con la finalidad de garantizar la administración eficiente y transparente de la gestión de los recursos propios se aprobó el Decreto Supremo N° 028-2007-ED, en su artículo 1.

> Establece las normas y procedimientos para la gestión de los recursos propios y actividades productivas y empresariales en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica, Educación Técnico-Productiva, Educación Superior Tecnológica, Educación Superior Pedagógica y Educación Superior de Formación Artística, a las que en adelante se les denominará instituciones educativas. (p. 2)

La UGEL 06 a través de su Directiva N° 017-2014-UGEL06/AGAIE, se encarga del manejo y control de los recursos propios que son destinados a las IE públicas dentro de su jurisdicción. Todas las instituciones involucradas están informadas y familiarizadas con esta directiva.

Las IE deberían implementar la PE para maximizar el uso de recursos, así como mejorar la eficiencia y la efectividad, sin embargo, actualmente se ha evidenciado que en las instituciones pertenecientes a la UGEL 06 existen retrasos en la presentación de los reportes de caja, e incluso hay casos en los que no se entrega ningún documento. Además, se han encontrado informes sin respaldo adecuado y algunas instituciones no generan ingresos propios. También se ha detectado que algunas instituciones mantienen cuentas corrientes en el Banco de la Nación, por lo tanto, están obligadas a presentar sus estados de cuenta de manera trimestral.

Esta demora de las IE podría atribuirse a una planificación deficiente o a una GE inadecuada por parte de las autoridades responsables, así como a la falta de apoyo por parte de la Unidad de GE Local 06. Esta situación provoca que los actores sociales educativos no se comprometan con el cumplimiento de sus responsabilidades ni con la mejora de las IE, lo que resulta en un deterioro del prestigio de las autoridades a cargo.

La problemática antes señalada en las IE de la UGEL 06, motivó a realizar la presente investigación con la finalidad de establecer qué relación existe entre la PE y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre la PE y la GE de los directores en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Ate Vitarte – Lima, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre misión y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Ate Vitarte – Lima, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la visión y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Ate Vitarte – Lima, 2022?
- ¿Qué relación existe entre los objetivos y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06 Ate Vitarte – Lima, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la PE y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, La Molina – Lima, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la misión y GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, La Molina – Lima, 2022.
- Establecer la relación entre la visión y GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, La Molina – Lima, 2022.

- Establecer la relación entre los objetivos y GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, La Molina– Lima, 2022.

1.4. Justificación

Los resultados obtenidos servirán de ayuda en futuras investigaciones que busquen abordar las mismas variables de GE y PE en IE, al igual que a las Unidades de Gestión Educativa (UGEL), que comprendiendo las necesidades que se requieran mejorar e impulsar dentro de cada IE.

1.4.1. Importancia de la investigación

La investigación propuesta se justifica por su potencial para contribuir al cuerpo teórico en torno a la GE y la PE, áreas de vital importancia para las IE, incluyendo la UGEL 06. El objetivo principal del presente estudio es realizar un análisis exhaustivo de la GE y la PE en las IE bajo la jurisdicción de la UGEL 06, con la finalidad de identificar áreas de mejora y proponer estrategias que optimicen su desempeño actual.

El impacto positivo de la presente investigación se reflejará en los responsables de la gestión de los recursos propios de las IE y en la UGEL 06, ya que les brindará herramientas para abordar de manera efectiva sus desafíos a través de una GE más eficiente y eficaz.

Además, la investigación supondrá la adquisición de nuevos conocimientos relacionados con la gestión y planificación de los directores en la administración de recursos propios. Conocer la validez y confiabilidad de este estudio permitirá su utilización en futuros trabajos de investigación como en otras instituciones que enfrenten el mismo problema.

1.4.2. Viabilidad de la investigación

Para la presente investigación se cuenta con la información pertinente y con un entorno propicio para su desarrollo, además de disponer de los recursos financieros necesarios, dado que no fue preciso realizar inversiones adicionales para la obtención de los datos requeridos. Del

mismo modo, se emplearon herramientas adecuadas para la recolección y el procesamiento de la información, entre ellas la plataforma Google Forms y el software correspondiente.

1.4.3. Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)

La presente investigación se encuentra relacionado con la Educación de Calidad, el cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible número 4 (ODS 4). Asimismo, la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos mediante la Resolución Rectoral N° 01450-2021-R/UNMSM está comprometido con el desarrollo de las ODS por medio de líneas de investigación, en ese sentido, se siguió con la línea de investigación Organización Empresarial, así se busca evaluar la relación hay entre la PE y la GE en la generación de recursos propios de la IE de la UGEL 06.

1.4.4. Limitaciones de la Investigación

Durante el desarrollo de la investigación se identificaron limitaciones, siendo la principal de ellas el poco interés por parte de los directores de las IE. Esta situación se vió reflejada en las dificultades encontradas en la coordinación para la recolección de datos, la cual tuvo que llevarse a cabo de manera virtual. Cabe destacar que la información recopilada tiene una influencia directa en la gestión de dichos directores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Según Daros (2002), se requiere asumir una teoría que actúe como marco de referencia para todo el proceso investigativo, de manera que permita vincular el problema planteado con la metodología seleccionada para su resolución. Asimismo, de acuerdo con Schanzer (2015), el marco teórico, igualmente denominado marco referencial o conceptual, cumple la función de proporcionar a la investigación un sistema organizado y articulado de conceptos y planteamientos que permitan abordar de manera adecuada el problema de estudio. Por lo tanto, podemos definir al marco teórico como las fuentes de consulta teórica que contamos para investigar sobre el problema planteado.

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Puello y Bejas (2020) tuvieron como propósito analizar la PE en la GE de los directores de IE básica primaria en la ciudad de Santa Marta, Colombia. Para ello, aplicaron una metodología descriptiva, transeccional, no experimental y de campo. La investigación abarcó 71 instituciones educativas y se diseñaron dos cuestionarios adaptados, compuestos por 45 ítems con cinco alternativas de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Los resultados evidenciaron un nivel general alto de la PE en la GE de los directores; no obstante, al examinar las dimensiones específicas, se identificaron indicadores en niveles moderados, bajos e incluso muy bajos. Los autores concluyeron que se requiere mejoras en sus elementos, en las funciones y los procesos de la GE.

Macías (2019) el objetivo de su tesis fue determinar la influencia de la PE en la administración educativa de la escuela particular Monte Ararat en Guayaquil. Su investigación fue cuantitativa, no experimental y correlacional causal, para la investigación se contó con una población de 30 docentes, en la investigación se encontró el estadígrafo de Pearson alcanzó es “r”

= 0,053 con un nivel de Significancia de 0,783. El resultado de su investigación encontró que no hay correlación significativa entre las variables PE y Administración educativa.

Romero (2016) el objetivo de su artículo fue demostrar que la planificación tiene incidencia en la calidad de GE, para ello uso una metodología de investigación exploratoria, la muestra usada fue de 263 docentes y se usó el cuestionario donde; Nunca= 0; casi nunca =1 A veces= 2; Casi siempre= 3 y Siempre= 4. Los resultados demostraron hay relación positiva y significativa entre las variables PE y la calidad de GE. Concluyó que la gestión de la Universidad es buena por la PE y es un medio para mejorar la calidad de GE.

Cevallos et al. (2021) tuvieron como objetivo demostrar que la PE prospectiva incide positivamente en la GE de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, en Ecuador. Para ello, llevaron a cabo un estudio ex post facto de tipo comparativo, causal y correlacional. La encuesta fue utilizada como técnica principal de recolección de información, aplicándose a una muestra conformada por 157 mujeres y 191 hombres. Finalmente se concluyó que hay una correlación entre ambas variables con un valor de significancia ($P < .0000001$) lo que significa que la PE prospectiva aporta sustancialmente a perfeccionar la gestión académica en todas sus funciones de dichos Institutos.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Vergara et al. (2021) plantearon como objetivo examinar la relación entre la gestión institucional y la planificación estratégica en la Institución Educativa Jaén de Bracamoros. El estudio, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional-descriptivo, consideró a una población de 59 participantes de la institución. Los resultados, obtenidos mediante la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, evidenciaron una correlación

positiva muy fuerte, lo cual permitió concluir que la planificación estratégica contribuye al fortalecimiento de una gestión institucional más eficiente.

Bravo (2018) desarrolló una investigación con el propósito de determinar la influencia de la PE en la GE de la Institución Educativa Signos de Fe N° 117, perteneciente a la UGEL. El estudio se enmarcó en un enfoque básico, con un diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional-causal, teniendo como población a 40 integrantes de la institución. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Pearson arrojaron un valor de 0.394, lo cual evidenció la existencia de una relación positiva y significativa. En consecuencia, se concluyó que la PE influye de manera importante en la calidad de la GE de la institución.

Roque (2019) la finalidad de su tesis fue explicar la incidencia entre la PE y gestión por objetivos en la Unidad de GE local Huancavelica. Se utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva explicativa causal, para ello tomó como muestra a 94 docentes. Los resultados mostraron que el 59,57% están en situación deficiente frente al funcionamiento de la GE. Finalmente concluyó que existe incidencia entre la variable GE con la variable PE.

Asimismo, Enríquez y Escobar (2018) desarrollaron una investigación cuyo objetivo central fue determinar la relación existente entre la PE y la gestión por objetivos en la Unidad de Gestión Local de Huancavelica. Para el desarrollo del estudio, se aplicó una metodología de tipo aplicada, con un diseño descriptivo-correlacional. La muestra, de carácter intencional y no probabilística, estuvo conformada por 31 trabajadores pertenecientes a dicha entidad. Como técnica principal de recolección de información se empleó la encuesta, lo que permitió obtener datos relevantes para analizar la interacción entre las variables planteadas. Finalmente, los resultados mostraron que el coeficiente de Pearson fue 0.911 y el valor de p (Sig. asintót. (bilateral)), existe relación entre las variables PE y la gestión por objetivos.

Pérez (2018) realizó una investigación con la finalidad de determinar en qué medida la gestión educativa influye en la planificación estratégica de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Moyobamba, en la región San Martín. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un nivel descriptivo-correlacional. La muestra estuvo constituida por 30 directivos pertenecientes a dichas instituciones, a quienes se aplicaron los instrumentos correspondientes para la recolección de datos. Los resultados obtenidos a través de la prueba de hipótesis mediante regresión lineal (R2= 0.986) evidenciaron que la gestión educativa ejerce una influencia significativa en la planificación estratégica de las instituciones analizadas.

2.2. **Bases Teóricas**

2.2.1. Estrategia.

Siempre estuvo presente en nuestra historia, manifestándose como un plan anticipado. Desde la época de los hombres de las cavernas, quienes comenzaron a cazar, pescar y luchar para sobrevivir, ya se evidenciaba la existencia de estrategias para competir y alcanzar el éxito. Es decir, la estrategia se manifiesta en diversos ámbitos, en los negocios, la política, la religión y la cultura, entre otros. Se distingue por ofrecer múltiples enfoques que conducen a una variedad de resultados.

El término “estrategia” (del griego strátegos) que proviene de dos palabras griegas: stratos que significa “ejército” y ago que significa “liderar, guiar, etc”. El estratega era la persona encargada de dirigir o conducir al ejército en las guerras para imponer su hegemonía, según Chiavenato y Sapiro (2017), la estrategia abarca a toda la organización e implica, por un lado, seleccionar la alternativa más conveniente entre varias opciones considerando los factores

Otros autores explican:

> En la milicia se ha entendido por estrategia la disposición de las fuerzas en el campo de batalla para derrotar al enemigo y ganar la guerra, algo que planifican los generales del estado mayor. La táctica consiste en las decisiones y actividades de naturaleza más operativa y corto alcance, a cargo de los capitanes. (Ogliastri, 2009, p. 19).

De acuerdo con Contreras (2013), la estrategia de una empresa no se define por el tamaño, la estrategia puede ser mejor que la de otra, no necesariamente tiene que ser la más grande para sobresalir en comparación con otra, lo importante es tener bien definido los objetivos que se pretende alcanzar y se debe tener en cuenta los conocimiento y deseos para echar al proyecto hacia adelante.

2.2.2. Planificación.

Para los neoclásicos la planificación se muestra como un brazo muy importante de los procesos administrativos fundamentados en la aplicación de principios y funciones esenciales para el cumplimiento de los objetivos proyectados.

La planificación consiste en un diseño metódico para obtener un objetivo determinado, es decir, tomar decisiones para alcanzar un futuro deseado. Según Salazar y Romero (2006), la planificación busca garantizar que los acontecimientos se desarrollen conforme a lo previsto; sin embargo, sin una adecuada coordinación de los recursos, este objetivo podría no alcanzarse.

Para Pérez y García (2016) el desarrollo de la planificación consiste en un proceso constante que involucra elementos a tomar en cuenta, tales como:

a) Ser más consciente de la efectividad en la gestión de tiempos que usas en la actualidad.
b) Ser más consciente de los tiempos que desperdiciados y de las tareas que evitamos.
c) Descubrir diversas estrategias y herramientas que te ayudarán a transformar y optimizar tu estilo de gestión del tiempo en la actualidad.

d) Elaborar un plan de gestión personalizado que te permitirá optimizar el control de tu tiempo de manera más efectiva.

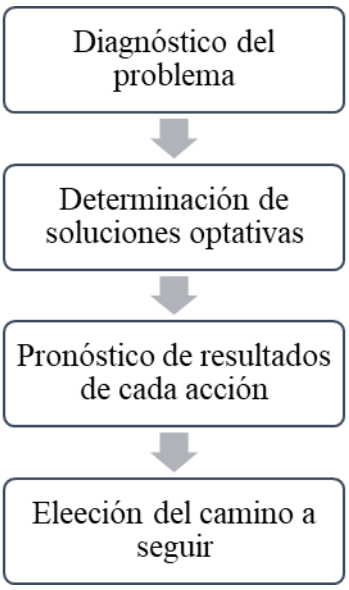
Finalmente, la planificación es un proceso que refleja la transformación del entorno de cada organización y que busca adaptarse a ellas.

Existen muchos modelos y/o planes estratégicos, Flores y Gomes (2008) en su revista realizaron una recopilación de algunos modelos, tales como;

- Modelo de William Newman: Proviene de la teoría clásica de la administración, este modelo inicia con el diagnostico a un problema, asimismo, la planeación debe resolver problemas reales y evitar cualquier tipo de especulaciones. Enfatiza en buscar soluciones alternativas y sobre estas pronosticar los posibles resultados.

Ilustración 1

Modelo de William Newman



Nota: Modelo de William Newman. Tomado de: (Álvarez, 2002, como se citó en Flores y Gómez, 2008)

- Modelo de Frank Banghart: Consta de 5 fases, se inicia con la fase de conceptualización incluye el diseño de planes, con respecto a Newman, en esta incluye varias fases, seguido a ello se evalúan estos planes, posterior, se selecciona el plan, se organiza el plan y finalmente se tiene que retroalimentar el plan propuesto.

Ilustración 2

Modelo de Frank Banghart



Nota: Refleja el modelo de Frank Banghart.Tomado de: (Álvarez, 2002, como se citó en Flores y Gómez, 2008)

2.2.2.1 Etapas de la Planeación. Según Chiavenato y Sapiro (2017), la planeación es un proceso destinado a formular y ejecutar las estrategias organizacionales, con el propósito de situar a la institución, de acuerdo con su misión, dentro del contexto en el que opera.

1. Nivel estratégico

Se caracteriza por tener un horizonte de tiempo, abarca un periodo largo incorporando sus efectos y causas que pueden duras muchos años. El alcance de la organización comprende como un todo (recursos, actividades), asimismo, la organización se preocupa por alcanzar los objetivos trazados.

2. Nivel táctico

Comprende cada área de la organización, se caracteriza por un horizonte de tiempo de mediano generalmente un año. El alcance incluye cada área junto con sus respectivos recursos. Además, la organización se esfuerza por cumplir los objetivos establecidos, aunque este enfoque suele ser menos detallado que el de la PE.

3. Nivel operacional

Implica la comprensión de cada área y tarea específica, con un enfoque a corto plazo y resultados inmediatos. Abarca todas las actividades de la organización y se centra en alcanzar los objetivos establecidos

Ilustración 3

Proceso de planeación

Planeamiento	Horizonte de tiempo	Alcance	Contexto
Estrategia	Largo plazo	Macroorientada Comprende la organización como un todo	Generico
Tactica	Madiano plazo	Aborda por separado cada área o departamento de la organización	Detallado
Operativa	Corto plazo	Microorientada Aborda exclusivamente cada tarea u operación	Especifico

Nota: El grafico representa el proceso de la PE. Tomado de Chiavenato & Sapiro (2017). Proceso de la PE.

2.2.3. Planificación Estratégica

PE es un pensamiento que se remonta a mediados del siglo XX y se define como una herramienta fundamental de la alta dirección para las empresas. El resultado de este proceso es

el plan estratégico, que se convierte en la guía que orientará a la organización a realizar sus objetivos. El Ministerio de Educación (MINEDU) considera al Plan Estratégico Institucional (PEI) como un instrumento esencial para la planificación de la política educativa y una herramienta clave en la adecuada asignación de recursos, al vincular los objetivos de corto y mediano plazo con los planes de gasto presupuestario.

De acuerdo con David (2003), la estrategia puede entenderse como una disciplina que combina el arte y la ciencia en la formulación, implementación y evaluación de decisiones, a través de diversas funciones organizacionales, con el propósito de que la empresa logre alcanzar de manera efectiva sus objetivos (p. 5). Según Chiavenato y Sapiro (2017), la planeación se concibe como un proceso sistemático mediante el cual se diseñan y ponen en práctica las estrategias organizacionales, con la finalidad de orientar a la institución hacia el cumplimiento de su misión y garantizar su adecuada inserción en el entorno en el que opera. Asimismo, Romero (2010) señala que la estrategia establece las acciones necesarias para alcanzar los objetivos, considerando la posición competitiva relativa y las proyecciones e hipótesis sobre el futuro.

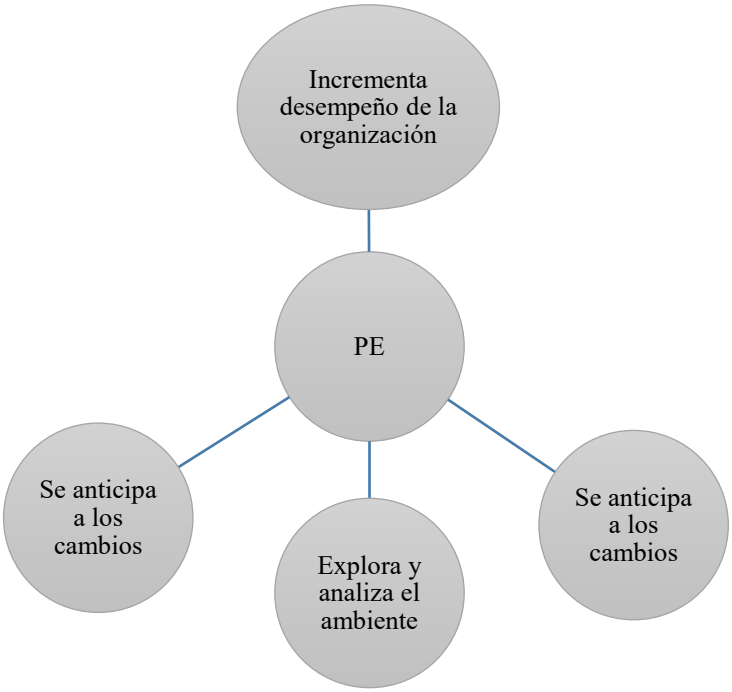
Por otro lado, Ogliastri (2009) sostiene que el objetivo central de la planificación estratégica es alcanzar una ventaja competitiva que se mantenga de forma sostenible a largo plazo. Asimismo, menciona Armijo (2011) señala lo siguiente:

> Una herramienta de gestión que permite apoyar a la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen. (p. 15)

La PE señala el rumbo de la organización y a dónde se quiere llegar, para cual que implica el cumplimiento y superación de diversos pasos que conducen a alcanzar el objetivo final de la organización.

Ilustración 4

Características de la PE



Nota: El grafico representa las características de la PE. Tomado de: Aula virtual Universidad Militar Nueva Granada.

Por otro lado, para Pérez (2008) describe la planificación estratégica como un proceso de evaluación sistemática en el que se establecen objetivos a mediano y largo plazo, caracterizados por su carácter cuantificable, y a partir del cual se diseñan estrategias que facilitan su cumplimiento. Menciona que se deben cumplir ciertos aspectos para lograr el éxito;

- Involucración total del equipo.
- Nula crisis interna que pueda afectar la planificación.
- Flexibilidad de los miembros en la organización.

- Convencimiento de contar con la planificación.
- Descentralizar los procesos de decisión y evitar los excesos que obstaculicen la planificación estratégica.

Asimismo, menciona que las estrategias cumplen la función de priorizar los objetivos, sin embargo, se pueden encontrar un sinfín de objetivos y debemos empezar por su carácter de urgencia e importancia.

Fred (2003), presenta tres etapas;

- Formulación de la estrategia: En esta fase se establecen la visión, misión y objetivos a largo plazo, se identifican las oportunidades y amenazas, se determinan las fortalezas y debilidades. La toma de decisión es fundamental en diversas situaciones, ya que en el caso de una empresa, los recursos no son siempre ilimitados. Por ello, estas decisiones deben asegurar ventajas competitivas a largo plazo.
- Implantación de la estrategia: En esta etapa es fundamental establecer objetivos claros y concretos, diseñar políticas y distribuir los recursos de manera efectiva. Esta fase conocida como la etapa de acción se considera la más difícil ya que requiere de disciplina y un fuerte compromiso por parte de todos los involucrados.
- Evaluación de la estrategia: En la etapa final del proceso, se analizan las estrategias implementadas y se considera la posibilidad de realizar ajustes, dado que las mismas se ven influenciadas por factores tanto internos como externos que evolucionan de manera constante.

Estas etapas ayudan a funcionar como un equipo competitivo, para ello es importante fomentar la comunicación del equipo en los tres niveles de la planificación.

2.2.3.1 Proceso de planificación estratégica. Este proceso comprende una secuencia de fases, para Trujillo (2018):

- Fase Filosófica: Es donde se expresa los valores estratégicos, la misión y visión.
- Fase Analítica: Donde se analiza el entorno en general con el fin de identificar las oportunidades y amenazas, asimismo, se analiza la realidad interna, para identificar las fortalezas y debilidades.
- Fase Operativa: Donde se determina los objetivos estratégicos y el curso de acción con mis fortalezas.
- Fase de Acción, Desarrollo y Evaluación: Donde se implementa el plan de seguimiento y evaluación, se identifica cada indicador para la medición del desempeño de la organización.

2.2.3.2 Componentes de la planificación estratégica. Para la presente investigación se utilizó lo planteado en PE e indicadores de desempeño en el sector público por Armijo (2011), este manual tiene como propósito vincular la PE con los indicadores de desempeño de los organismos públicos, para ello menciona que debemos preguntarnos cuál es la misión, establecer los objetivos y finalmente los objetivos que queremos cumplir, las que desarrollamos a continuación:

a) Misión

La misión implica la definición de producto final y del resultado que la organización debe reportar a los usuarios, para ello se deben formular las siguientes preguntas:

- ¿Quiénes somos?
- ¿Qué hacemos?
- ¿Para quienes?

- ¿Qué efectos o resultados finales esperamos?

La misión es el propósito fundamental de la organización, define las acciones que deben realizar las instituciones y justificar su existencia. Además, la misión debe ser de alto nivel para garantizar la coherencia entre los diferentes aspectos de la organización y para desarrollar los indicadores adecuados. Para el correcto desarrollo de la misión debe contener:

- Cuál es el propósito de la organización.
- Que hace (hace referencia a los productos finales que se pretende entregar).
- Para quienes (hace referencia a la población que será beneficiada con los productos finales que se pretende entregar).
- Cuál es el efecto que se espera lograr (hace referencia al resultado final es decir el fin educativo a la que se pretende accionar y el plazo en que se espera proveedor.

Es importante señalar que para la formulación de la misión las autoridades deben estar involucradas liderando el proceso y validando los compromisos que surjan.

- Productos finales,

Es el principal bien o servicio que las instituciones proporciona a un usuario externo, estas deben cumplir estrictos requisitos como: eficaz, eficiente y calidad.

- Productos intermedios

Resultado de los procesos y/o actividades que son necesarios para el producto final, son productos de la gestión interna y no necesitan un monitoreo regular.

b) Visión

La visión de una organización se refiere al futuro que desea alcanzar y a cómo desea ser reconocida representando los valores en los que se basa su actuación pública. Esta visión contempla los aspectos que permiten a los usuarios saber que esperar de la entidad.

Para la formulación de la visión, se deben realizar la siguiente pregunta:

- ¿Cómo queremos ser reconocidos?

La visión es mucho más amplia que misión institucional, contiene aspectos que permite a los distintos usuarios identificar lo que se espera de la institución, algunos aspectos que se debe considerar en la visión son:

- Los valores de la entidad.
- Cómo quiere ser vista o percibida la institución en el futuro.

La visión en la PE comprende:

- Compromiso públicamente de las aspiraciones institucionales.
- Distinguir y visualizar el carácter público y como la intervención gubernamental se justifica desde el punto de vista de lo que tiene la sociedad.
- La comunicación de la misión enmarca el quehacer Institucional en los valores de la sociedad que espera de la entidad pública.

Asimismo, en el proceso de PE la visión no solo se utiliza para comunicar, sino que también es esencial revisarla al formular los objetivos estratégicos. Esto se debe a que el compromiso con estos objetivos debe ser coherente con las aspiraciones y valores que se esperan alcanzar.

c) Objetivos estratégicos

Una vez definida la misión y visión de la entidad pública, los objetivos se transforman en los logros que esperamos alcanzar dentro del plazo predeterminado, con el propósito de cumplir de manera eficiente y eficaz con la misión establecida

Para la formulación del objetivo estratégico, se realiza la siguiente pregunta:

- Dónde queremos ir.
- Qué resultado esperamos lograr.

Los objetivos estratégicos se distinguen de las siguientes características:

- Vínculo directo con la misión
- Orientadas a resultados para concretar la misión
- Expresan variables claves para definir indicadores del resultado final
- Instrumento clave para establecer el curso de acción en un plazo determinado.

Una vez establecida la misión y visión, se procede a identificar los objetivos estratégicos, los cuales se derivan de un análisis situacional que incluye la identificación de los bienes y servicios que se ofrecen, el público al que van dirigidos, los problemas a enfrentar, la cobertura, entre otros aspectos. Este análisis forma parte del proceso de diagnóstico interno y externo.

Por otro lado, los resultados deseados requieren un análisis para determinar si la organización cuenta con la capacidad necesaria para asumir dicho desafío. Es importante identificar las brechas existentes entre la situación actual y la futura con el fin de establecer diversos cursos de acción.

Para lograr un buen desempeño, es importante no solo ser eficaz, sino también eficiente, es decir, hacer un uso óptimo de los recursos asignados. Para ello, es fundamental que los directivos actúen como gerentes, comprometiendo resultados mediante la fijación

de objetivos y metas. Estos objetivos son el punto de partida para generar indicadores que permitan medir el progreso y los resultados de las acciones.

2.2.4. Gestión educativa.

Botero Chica (2009) sostiene que la gestión educativa es una disciplina de aparición relativamente reciente, cuyo desarrollo comenzó en la década de 1970 en el Reino Unido y se extendió a América Latina en los años 1980. A partir de este proceso, se configuraron y consolidaron diversos modelos que brindan diferentes perspectivas para interpretar la acción humana, los procesos sociales y la función de los sujetos que participan en ellos. Para Amat (2010) define la gestión educativa como un proceso continuo de colaboración entre los miembros de la institución, orientado a la planificación, ejecución y puesta en práctica de las políticas educativas en su interior. Puede comprenderse el cómo se organizan las IE y cómo estas se desarrollan, es decir, es aquella disciplina que se ocupa del fortalecimiento del desempeño de las IE. Para Vidal, et.al (2008) afirma:

> Se enmarca en el proceso del desarrollo estratégico institucional de manera integral y coherente en el cual se definen objetivos, acciones y prioridades que comprometen a todos los actores institucionales de acuerdo con el tipo de educación que se ofrece, desde el ámbito de las políticas y estrategias generales de la entidad (p. 1).

Por otro lado, la GE en Perú tiene como objetivo según el representante de la UNESCO (s. f.) plantea:

> Propiciar en los directores la reflexión sobre su función directiva, el análisis de la gestión en sus instituciones y proponer instrumentos y procedimientos que les permitan implementar una propuesta de gestión institucional orientada hacia el logro de una

Educación de Calidad y enmarcada en los principios de la UNESCO y las Naciones Unidas (p.12).

Asimismo, los objetivos de la GE según la Ley General de Educación, Ley Nro. 28044, en el Art N° 64 son:

a) Fomentar la IE como una comunidad de aprendizaje, dedicada a alcanzar una alta calidad en la educación.
b) Reforzar la capacidad de las IE para operar con autonomía.
c) Asegurar la coherencia de las normas administrativas y su adecuada subordinación a las decisiones de carácter pedagógico.
d) Lograr una gestión institucional efectiva, eficiente e innovadora en las IE orientada a alcanzar la excelencia en la calidad del servicio educativo
e) Desarrollar liderazgos democráticos.
f) Contribuir a la coordinación entre sectores para garantizar que los procesos de gestión se realicen dentro de una política de desarrollo integral del país.
g) Establecer conexiones entre las IE para fomentar la colaboración y la solidaridad.
h) Fortalecer la práctica ética en el ejercicio de las funciones administrativas, garantizando la transparencia institucional y el acceso oportuno a la información.
i) Contribuir al correcto funcionamiento de los sistemas de control y supervisión destinados a prevenir, detectar y sancionar actos de corrupción en los procesos de gestión.
j) Promover la autoevaluación y la evaluación continua como mecanismos de mejora permanente, asegurando el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales establecidos.

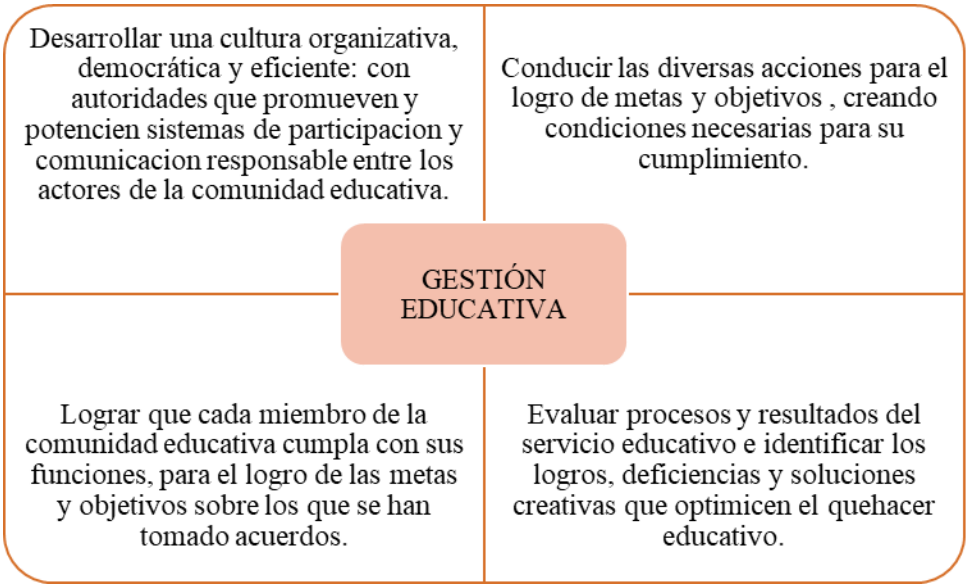
En ese sentido, el desarrollo del proceso recae en la responsabilidad del director; sin embargo, esto no implica que deba ejecutar todas las tareas personalmente. Su función principal es liderar, coordinar y supervisar, asegurando que las acciones se encaminen hacia el logro de los objetivos institucionales. Para ello, es necesario:

1. Planificar: Anticipar las acciones necesarias y organizar los recursos para alcanzar las metas trazadas.
2. Controlar: Verificar y evaluar periódicamente los procesos y resultados, identificando desviaciones y corrigiéndolas oportunamente.
3. Definir objetivos: Establecer metas claras, medibles y alcanzables que orienten la gestión educativa.
4. Tomar decisiones para la solución de problemas: Identificar dificultades y adoptar alternativas viables que permitan superarlas.
5. Fomentar la comunicación: Garantizar un flujo de información transparente y oportuno entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.
6. Impulsar la capacitación del personal: Promover el desarrollo profesional docente y administrativo para optimizar su desempeño.
7. Ejercer la influencia del poder: Dirigir, motivar y orientar al equipo de trabajo, a través de un liderazgo ético y responsable.

Asimismo, Cejas (2009) señala que la gestión educativa forma parte de un proceso de planificación estratégica y debe desarrollarse con una visión que considere tanto el entorno como las capacidades propias de la institución educativa.

Ilustración 5

GE.



Nota: El gráfico muestra lo que se busca con una buena GE. Tomado de GE 2009

Asimismo, el presente autor menciona que el director es fundamentalmente un conductor con autoridad, debido a que entre las funciones concierta, convoca, armoniza, asimismo dirige y orienta a hacer respetar y cumplir los acuerdos.

2.2.4.1 Importancia de la gestión educativa. La GE en el escenario actual está en constante búsqueda de indicadores que la impulsen en beneficio para la comunidad educativa, indicadores como la eficiencia, eficacia y efectividad. Asimismo, las instituciones necesitan responder a la demanda actual, con una adecuada gestión de calidad que trae cambios positivos para la presente sociedad. En ese sentido, con el objetivo de analizar el panorama de la gestión educativa y reconociendo los diversos elementos que intervienen en este ámbito, se propone que toda gestión actual debe generar beneficios para las futuras generaciones de ciudadano. Los procesos de GE son un conjunto de acciones las cuales son:

a) Planificación: Son el diagnóstico, el objetivo, meta, estrategia, etc.

b) Organización: Son las funciones, cargo, método, procedimientos, etc.

c) Dirección: Encargados de las decisiones y se delega funciones.

d) Coordinación: Representa a los comités, los equipos de trabajo, etc.

e) Control: Se realiza mediante las supervisiones, las evaluaciones, la verificación, las orientaciones y su posterior retroalimentación.

2.2.4.2 **Modelos de gestión educativa.** Para Cassasus (1999) indica 7 modelos de gestión, donde cada modelo no invalida el anterior, sin embargo, representa un avance con respecto al anterior:

- La visión normativa: Durante las décadas de los años 50 y 60 hasta principios de los años 70 se gestaron los planes nacionales de desarrollo que marcaron una época de transformación y progreso en diversos países. Esta visión del futuro se caracterizó por ser única y segura, siendo un periodo crucial en el que se empezaron a introducir conceptos de racionalidad en la gestión gubernamental. En educación estos esfuerzos estaban enfocados en lograr un crecimiento cuantitativo del sistema y en establecer una planificación orientada hacia el desarrollo y la prosperidad.
- La visión prospectiva: Proviene de la década de los años 60 y postula que el futuro no está determinado únicamente por el pasado sino también por las decisiones que tomamos en el presente, las cuales influyen en el futuro. A principios de los años 70, se intentaron llevar a cabo reformas profundas y masivas en el ámbito educativo con el objetivo de explorar distintas alternativas, como las implementadas en países como Cuba, Colombia, Perú, etc.
- La visión estratégica: A nivel educativo la limitación de recursos durante este período ha llevado a que se puedan asociar consideraciones estratégicas como el

análisis FODA, lo cual ha permitido situar a la organización en un contexto de constantes cambios.

- La visión estratégico-situacional: En esta etapa se consideran aspectos vinculados a la viabilidad política, técnica, económica y organizativa de las acciones planificadas. Dentro del contexto educativo, uno de los principales retos está relacionado con la limitación de recursos disponibles, lo que genera dificultades para el diseño y la ejecución de una planificación presupuestaria adecuada.
- La visión de la calidad total: En los años 90 se presentaron la preocupación por los procesos educativos, así surgió la calidad educativa, el derecho a acceder a un sistema educativo de calidad. En este contexto, se generalizado el desarrollo de sistemas de medición y evaluación de la calidad educativa, así como la implementación del enfoque de calidad total, supone una evaluación sistemática y constante de los procedimientos laborales.
- La visión de la reingeniería: Se considera un cambio radical debido a que implica cambios profundos en los procesos, mientras que la calidad total se percibe como un cambio evolutivo que se va mejorando continuamente.
- La visión comunicacional: Desde la mitad de los años 90, plantea analizar la organización desde una perspectiva lingüística implica dominar habilidades comunicativas, ya que son los procesos de comunicación los que facilitan o dificultan la realización de las acciones esperadas. En el ámbito educativo, es común observar una responsabilidad compartida, la cual se manifiesta en los acuerdos y compromisos adoptados de forma colectiva en el trabajo colaborativo.

Por otro lado, Graffe (2002) para ofrecer un servicio de alta calidad presenta un modelo con 5 componentes con el objetivo de apoyar a los directivos a dirigir una institución educativa:

- Generación del compromiso con la transformación de la escuela: Este componente es esencial, ya que constituye el punto de partida para transformar tanto la institución como las relaciones interpersonales de la comunidad educativa. Es necesario el trabajo colaborativo y comprometido de todas las partes involucradas para lograr este objetivo.
- Diseño del proyecto de escuela a construir: En esta etapa se define el objetivo de la construcción, se establece la misión, visión y principios del proyecto, y se asegura de que el diseño sea coherente con el entorno regional y local de la institución.
- Liderazgo y participación en la transformación: Este componente resalta la importancia de que el director o gerente educativo asuma un rol de liderazgo activo, promoviendo la articulación y el trabajo colaborativo con los diferentes actores de la comunidad educativa. De esta manera, se favorece la implementación efectiva de los planes y proyectos institucionales, generando un proceso de transformación participativa y sostenible.
- Evaluación continua del aprendizaje colectivo: Este componente se centra en un sistema que evalúa tanto el proceso como los resultados de las acciones llevadas a cabo por los miembros de la comunidad educativa. El monitoreo de estas acciones es fundamental, ya que la información recopilada facilitará la adecuación de las estrategias implementadas.
- Potenciación del aprendizaje continuo: Este componente se enfoca en la organización y su capacidad de los actores para el aprendizaje continuo. Esta evaluación contribuye

al rediseño y/o ajuste de los objetivos y metas con el fin de alcanzar la excelencia académica.

2.2.4.3 Dimensión de la gestión educativa. La presente investigación se basa en el enfoque propuesto en el Manual de directores de la UNESCO (2011), el cual considera cuatro dimensiones esenciales para la gestión educativa: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria. Cada una de ellas será abordada y analizada en los apartados siguientes:

a) Institucional

Esta dimensión contribuye al buen funcionamiento de la institución, es la normativa que la regula, aquí se reflejan los valores, la misión, visión y las políticas institucionales. Proporciona un esquema para organizar y analizar las acciones relacionadas con los aspectos estructurales de cada institución educativa y su manera de operar, asimismo, consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal e informal. (UNESCO, 2011).

Desde un marco institucional, la definen Palladino y Palladino (1998), como se citó en Flores (2014), definen la gestión como la acción de administrar de forma que se realicen las diligencias necesarias para alcanzar adecuadamente las finalidades de las instituciones.

b) Pedagógica

Esta dimensión es fundamental ya que define las actividades de la institución y de sus miembros, incluye las tareas de los docentes, las programaciones del proyecto curricular, la relación con los estudiantes y las estrategias implementadas.

Según López (2017), la gestión pedagógica en el ámbito educativo debe concebirse como un proceso que orienta y articula las acciones emprendidas por los docentes en los diferentes niveles. Su finalidad es optimizar la organización del proceso de enseñanza-

aprendizaje, asegurando que este se desarrolle de manera eficaz y contribuya al cumplimiento de los objetivos establecidos. Asimismo, la gestión pedagógica para Batista (2007) destaca la importancia de abordar y resolver los problemas que enfrenta el proceso docente educativo en la formación profesional, considerando las tendencias actuales y fomentando una participación cada vez más activa de los estudiantes en su propio aprendizaje.

c) Administrativa

Se enfoca en la correcta administración del personal, lo que conlleva la ejecución de acciones y estrategias vinculadas a los recursos humanos, materiales y financieros, incluye, además, las funciones específicas del personal y la documentación correspondiente. Su objetivo es conciliar los intereses individuales con los de la IE, facilitando la toma de decisiones en aras del cumplimiento de los objetivos institucionales. Asimismo, Ramírez, et, al (2017) indican:

> Es la puesta en práctica de cada uno de los procesos de la Administración; éstos son: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control de actividades de la organización; en otras palabras, la toma de decisiones y acciones oportunas para el cumplimiento de los objetivos preestablecidos de la empresa y que se basan en los procesos (p.8).

d) Comunitario.

Esta dimensión se centra en el entorno sociocultural y su conexión con la comunidad a la que pertenece. Su propósito es identificar las potencialidades de las instituciones con las que se pueden establecer alianzas interinstitucionales, así como la colaboración con padres de familia, autoridades locales, entidades religiosas, empresas,

entre otros. Estas participaciones deben estar encaminadas a un propósito claro que permita consolidar alianzas estratégicas orientadas al fortalecimiento y mejora continua de la calidad educativa.

De acuerdo con Sandoval y Griselda (2013) señalan que la gestión de los recursos hídricos incluye elementos que promueven la sostenibilidad de los ecosistemas y fortalecen la gobernanza local, reconociendo a los actores sociales como poseedores de capacidades propias para administrar los recursos de su entorno.

2.3. Definición de Términos

- Estrategia: Son medios para lograr los objetivos en un plazo predeterminado, para Bilancio (2006), "formular, reformular, revisar, crear y recrear cuestiones que son fundamentales para todo emprendimiento humano" (p.28).
- Desempeño: Son las actuaciones observables de un individuo que podemos describirlas y evaluarlas, reflejan su nivel de competencia. El desempeño docente se erige como el eje central que impulsa el proceso de formación dentro del sistema educativo formal (Estrada, 2013).
- Gestión: Su objetivo primordial es mejorar los resultados óptimos, entendiendo que se logran gracias al rendimiento y al saber de las personas, en contextos muy competitivos y en situaciones inesperadas (Rodríguez, 2017).
- Libro caja: Según la Resolución 234-2006/SUNAT es un registro contable donde se llevan el control de todos los movimientos que implican la entrada o salida de efectivo de una empresa. Estas transacciones pueden ser por pagos recibidos, compras, etc.

- Eficacia: Es la capacidad de lograr los resultados deseados con el mínimo posible de recursos (RAE, 2014).
- Planificación: Para Ramírez et al. (2017), la planificación puede entenderse como el medio que enlaza la situación presente con la proyección de un futuro deseado. Esta se configura como un proceso de gestión en el que se definen la misión institucional, los objetivos y las metas a alcanzar, así como las estrategias, recursos y procedimientos que se requieren para cumplirlos dentro de un periodo previamente establecido.
- Objetivo Estratégico: Son los objetivos que se buscan lograr en un tiempo específico, se evalúan mediante indicadores y se definen según el periodo del plan estratégico (Armijo, 2011).
- Liderazgo: Se refiere a las habilidades necesarias para interactuar con diversas situaciones, lo que facilita la comunicación con el entorno y las personas, permitiendo así dirigir de manera eficiente los destinos de la organización (Mejía, 2007).
- Coeficiente de correlación Pearson: Constituye un estadístico para medir la relación estadística entre dos variables, estas varían entre un mínimo de -1 y un máximo de 1. Para Lalinde et al. (2018) señalan que esta medida se emplea ampliamente en distintos campos del quehacer científico, que abarcan desde estudios técnicos, econométricos o de ingeniería, hasta investigaciones en ciencias sociales, del comportamiento y de la salud.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Formulación de hipótesis principal y derivada

3.1.1 Hipótesis Principal

H1: Existe relación significativa entre la PE y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Ate Vitarte – Lima, 2022.

3.1.2 Hipótesis específicas.

a) Existe relación significativa entre la misión y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Ate Vitarte – Lima, 2022.

b) Existe relación significativa entre la visión y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Ate Vitarte – Lima, 2022.

c) Existe relación significativa entre los objetivos y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Ate Vitarte – Lima, 2022.

3.2 Variables y definición operacional

3.2.1 Variable independiente

X= PE

Dimensiones

- Misión
- Visión
- Objetivos

3.2.2. Variable dependiente

Y= GE

Dimensiones

- Factor institucional

- Factor pedagógico
- Factor administrativo
- Factor comunitario

3.3 Operacionalización de Variables

Para poder detallar las variables de manera concisa y presentarlas junto con sus dimensiones e indicadores se elaboró una matriz para la operacionalización, misma que se encuentra en el anexo:

Ver Anexo 1: Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente

Ver Anexo 2: Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente

3.4 Matriz de Consistencia

Para poder presentar la relación entre las variables, los problemas, hipótesis, dimensiones e indicadores, se elaboró la matriz de consistencia, misma que se encuentra en el anexo:

Ver Anexo 3: Matriz de Consistencia

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.Diseño metodológico

4.1.1. *Tipo de investigación:*

La investigación desarrollada es cuantitativa debido a que aplicaremos un instrumento para validar la hipótesis, menciona Babativa (2017) explica que los datos se cuantifican con el fin de contrastarlos con la hipótesis, a partir de resultados obtenidos en experimentos y encuestas con preguntas cerradas e ítems estandarizados, lo que permite medir las variables y determinar el grado de verificación de la hipótesis. Se pretende analizar la influencia de la GE en el desempeño de la PE de los directores de las IE. Además, se busca ampliar el conocimiento teórico y determinar si existe una relación significativa entre ambos conceptos.

4.1.2. Nivel de Investigación:

La investigación desarrollada es correlacional, el levantamiento de la información se realizó en un determinado momento, para Callirgos et al. (2022) señalan que este enfoque se ocupa principalmente de describir los eventos analizados dentro de un espacio y tiempo específicos, lo que implica que su contexto de estudio se encuentra claramente delimitado. Por otro lado, para Nieto (2018) destaca que los estudios de carácter descriptivo resultan relevantes porque permiten representar con claridad y detalle las distintas dimensiones, perspectivas o aspectos de un fenómeno, acontecimiento, comunidad, contexto o situación específica.

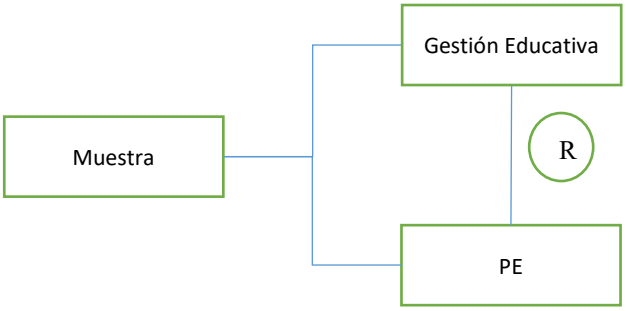
4.1.3. Diseño de investigación:

Es transversal, para Rodríguez y Cabrera (2007) señalan que este tipo de investigaciones se distinguen por recopilar información en un solo momento, lo que permite describir determinadas variables y examinar su comportamiento en un instante concreto del tiempo. Es no experimental, Agudelo et al. (2008) explican que la investigación no experimental se caracteriza por desarrollarse

sin la manipulación deliberada de variables, es decir, sin modificar intencionalmente las variables independientes.

Ilustración 6

Relación entre la GE y la PE



Dónde:

M = Muestra.

O1 = Observación de la variable 1 GE

O2 = Observación de la variable 2 PE

R = Grado de relación entre la variable 1 y variable 2.

Finalmente, la investigación realizada corresponde a un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo transversal. En este caso, el factor tiempo no constituye un elemento determinante, ya que las variables no fueron manipuladas, sino observadas en su contexto natural. El estudio se fundamentó principalmente en la recopilación de información, así como en el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

4.2. Diseño muestral

Para Gallego (2004) explica que la población corresponde al grupo de individuos o elementos que comparten las características que se pretende analizar en una investigación. Además, señala que, cuando se tiene conocimiento exacto del número de integrantes, se considera

una población finita, mientras que, si la cantidad es desconocida, se clasifica como población infinita

4.2.1. Población

Para esta investigación la población está constituida por los directores de las IE de la UGEL 06, la población de nuestra investigación está conformada por un total de 100 colaboradores.

Tabla 1

Distribución de la población de directores.

Niveles	Total
CEBA	5
CEBE	2
CETPRO	1
Inicial	37
Inicial - Primaria	3
Inicial - Primaria - Secundaria	6
Primaria	16
Primaria - Secundaria	25
Secundaria	5
Total	100

Nota: Muestra la población por cada nivel educativo.

4.2.2. Muestra

Representa al subgrupo de individuos que se estudiaran a profundidad, para López (2004) señala que la muestra constituye un subconjunto o una parte de la población o universo en la que se desarrollará la investigación. Asimismo, Vallejo (2011) señala que, sin importar su magnitud, la muestra debe reflejar de manera adecuada las características de la población a la que se desea generalizar los resultados. Asimismo, destaca que corresponde al investigador establecer y delimitar los rasgos y alcances de dicha población.

En el presente estudio se seleccionaron aleatoriamente 85 instituciones debido a que no todas ellas cuentan con la capacidad de generar recursos de manera constante. Es común observar

variaciones en la generación de ingresos de un periodo a otro en este tipo de IE, se aplicó la fórmula de población finita para hallar la muestra necesaria:

$$\mathrm{m} = \frac{\mathrm{Z}^2 * \mathrm{p} * \mathrm{q} * \mathrm{N}}{\mathrm{e}^2(\mathrm{N}-1) + \mathrm{Z}^2\mathrm{p} * \mathrm{q}}$$

Dónde:

m: Muestra necesaria

n: Población

z: Nivel de confianza del 95% (1.95)

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de no éxito (0.5)

e: Error muestral 4%. (0.04)

$$m = \frac{1.95^2 * 0.5 * 0.5 * 100}{0.04^2 * (100-1) + 1.95^2 * 0.5 * 0.5}$$

Remplazando tenemos que la muestra está constituida por 85 directores de las IE, que se distribuyen de la siguiente manera;

Tabla 2

Distribución de la muestra de directores

Niveles	Total
CEBE	1
CETPRO	2
Inicial	34
Inicial - Primaria - Secundaria	2
Primaria	24
Primaria - Secundaria	7
Secundaria	15
Total general	85

Nota: Representa la muestra por cada nivel educativo.

4.2.3. Muestreo

El presente estudio utilizó un muestreo probabilístico, caracterizado porque la selección de los integrantes de la población se realiza de forma aleatoria, asegurando que todos los elementos cuenten con la misma posibilidad de ser elegidos y conformar la muestra (Velasco y Martínez, 2017).

Siguiendo lo propuesto por Casal y Mateu (2003), se aplicó el muestreo aleatorio simple, método mediante el cual los integrantes de la población son seleccionados al azar, de manera que cada uno de ellos dispone de la misma probabilidad de ser elegido para conformar la muestra.

4.2.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis hace referencia a los sujetos, objetos o fenómenos sobre los que se obtiene información, pudiendo tratarse de individuos, instituciones, acontecimientos o colectivos determinados. Su delimitación está directamente vinculada con la formulación del problema de investigación, los objetivos propuestos, las hipótesis planteadas y el enfoque metodológico adoptado en el estudio (Hernández et al., 2014). La presente investigación, la unidad de análisis está compuesta por los directores de la UGEL 06.

4.3. Técnicas de recolección de datos

4.3.1. Técnicas

En esta investigación, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, lo que permitió comprender mejor las opiniones de los colaboradores sobre la relación entre la PE y la GE. Los resultados obtenidos a través de esta técnica fueron fundamentales para el desarrollo del trabajo de investigación.

4.3.2. Instrumentos

El cuestionario es un instrumento estandarizado que empleamos para la recolección de datos en el trabajo de campo de diversas investigaciones cuantitativas, esta se realizará mediante

un formulario de Google debidamente validados por expertos y que hayan pasado la prueba de confiabilidad (Meneses y Rodríguez ,2011). Para esta investigación este formulario consta de 43 preguntas, divididos en 4 grupos por las dimensiones que se utilizó, asimismo, las preguntas cerradas van de acuerdo a la escala Licker, que oscilan entre el 1 y el 5 para cada pregunta.

4.4.Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Con el fin de asegurar la confiabilidad en el análisis e interpretación de los datos, se empleará el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), ampliamente reconocido por su eficacia en el procesamiento de grandes volúmenes de información y en la aplicación de diversas técnicas estadísticas. Una vez obtenidos los resultados, estos serán analizados y discutidos en relación con los objetivos del estudio, para posteriormente formular las conclusiones correspondientes.

4.5.Aspectos Éticos

Para Buendía y Berrocal (2001) señalan que la ética profesional implica la obligación de mantener una conducta correcta, y que las diversas situaciones que enfrentan los profesionales demuestran que esta ética está presente en cada acto individual dentro de su ejercicio profesional. Del mismo modo, se respeta el código de ética del Colegio de Administradores del Perú.

La data fue recolectada y analizada conforme a la normativa legal vigente. Los encuestados, es decir, los directores de las instituciones educativas fueron informados sobre el propósito de la investigación y la absoluta confidencialidad de sus respuestas. Esta investigación cumple con los criterios de valor social, educativo y validez científica.

CAPÍTULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1.Presentación, análisis e interpretación de los datos

5.1.1. Validación del instrumento

***5.1.1.1* Análisis de confiablidad.** El método de consistencia interna, sustentado en el coeficiente Alfa de Cronbach, constituye una técnica para determinar la fiabilidad de un instrumento de medición a través del análisis de un conjunto de ítems. Dicho coeficiente presenta valores que oscilan entre 0 y 1, donde cifras próximas a 1 reflejan un alto nivel de confiabilidad, lo que indica que el instrumento es adecuado para su aplicación. En este sentido, la consistencia de la medición hace referencia al grado en que los resultados obtenidos se encuentran libres de errores.

Tabla 3

Escala de Alpha de Cronbach

Escala de Alpha de Cronbach	Nivel de confianza
Coeficiente alfa >.9	Excelente
Coeficiente alfa >.8	Bueno
Coeficiente alfa >.7	Aceptable
Coeficiente alfa >.6	Cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Pobre
Coeficiente alfa <.5	No es aceptable

Nota: Esta tabla muestra la escala de distribución de Alpha de Cronbach.

Para poder validar este instrumento, se utilizó una encuesta piloto a la población de estudio (42 directores de las instituciones educativa en gestión de la UGEL 06) el cual fue calculado a través del programa estadístico SPSS v.26.

Tabla 4

Fiabilidad de la variable PE

Total 100%	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
85	0,880	0,893	13

Nota: Esta tabla muestra el Alfa de Cronbach realizado en el programa SPSS

Como se aprecia en la Tabla 4, tras el análisis se refleja que el coeficiente Alpha de Cronbach, tiene el valor de 0,880, lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable "PE", es Excelente.

Tabla 5

Fiabilidad de la variable GE

Total 100%	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
85	0,946	0,948	30

Nota: Esta tabla muestra el Alfa de Cronbach realizado en el programa SPSS

Como se aprecia en la Tabla 5, tras el análisis, se refleja que el coeficiente Alpha de Cronbach, tiene el valor de 0,946, lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable "GE", es Excelente.

5.1.1.2.Análisis de Validez.

La La medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) constituye un índice que evalúa la pertinencia del análisis factorial, verificando si las correlaciones parciales entre las variables son lo suficientemente bajas. Un valor inferior a 0.60 se considera insatisfactorio, lo que sugiere la necesidad de aplicar ajustes o reconsiderar el modelo; en cambio, valores próximos a 1 reflejan una adecuada correlación y, por tanto, mayor idoneidad del análisis.

Por su parte, la prueba de esfericidad de Bartlett contrasta si la matriz de correlaciones difiere significativamente de una matriz identidad, partiendo del supuesto de normalidad multivariada de los datos. Este estadístico se distribuye bajo el modelo de probabilidad Chi-

cuadrado, y su nivel de significancia (Sig.) debe ser menor a 0.05 para confirmar que el análisis factorial resulta apropiado.

Tabla 6

Parámetros según el KMO

1	>=KMO>	0,9	Excelente
0,9	>=KMO>	0,8	Bueno
0,8	>=KMO>	0,7	Aceptable
0,7	>=KMO>	0,6	Regular
0,6	>=KMO>	0,5	Deficiente
KMO<=0,5		Inaceptable	

Nota: Esta tabla muestra la distribución del KMO

Tabla 7

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,816
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2,849,304
	gl	903
	Sig.	0

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la prueba de KMO y Bartlett

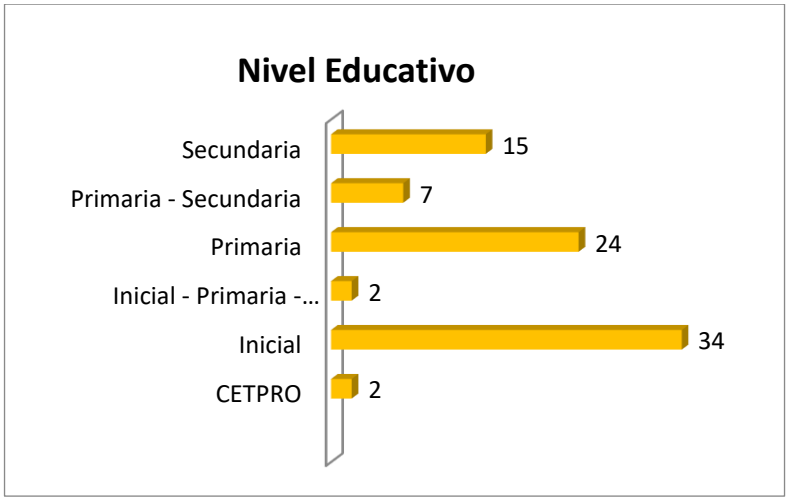
Como se observa en la Tabla 7, el valor obtenido de la medida de adecuación muestral KMO fue de 0.816, lo que, conforme a los criterios previamente señalados, se considera bueno. Esto permite continuar con el análisis de los ítems de la variable. De igual manera, la prueba de esfericidad de Bartlett evalúa la asociación entre los ítems de una misma dimensión. Para que el análisis sea válido, el valor de significancia debe ser inferior a 0.05; en esta investigación, se obtuvo un valor de 0.000, lo que confirma que los ítems presentan correlación significativa entre sí.

5.1.2. Análisis por variable y pregunta

Para la presente investigación, la distribución de los encuestados según el nivel de la institución educativa fue;

Tabla 8

Nivel educativo de la muestra

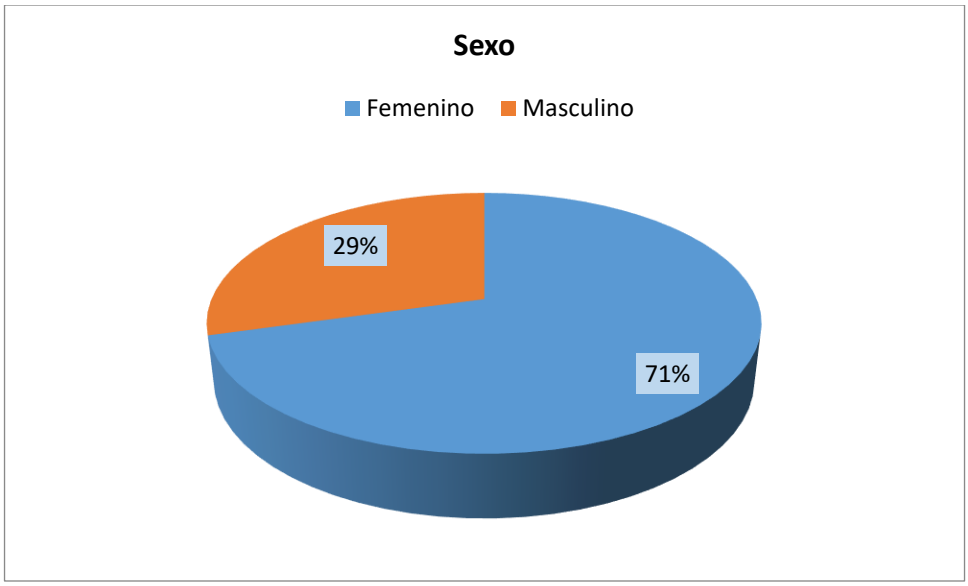


Nota: Muestra la distribución de los encuestados según el nivel educativo.

La gran mayoría fueron instituciones de nivel inicial seguido del nivel primaria y secundario, respectivamente.

Tabla 9

Sexo de la muestra



Nota: Muestra el género sexual de los encuestados

Por otro lado, el 71% de los encuestados fueron mujeres, es decir en gran mayoría, tenemos directoras a cargo de IE.

5.1.2.1. Análisis por variable

Los resultados de la presente investigación se expondrán mediante un análisis detallado de cada ítem, dimensión y variable, utilizando el software **SPSS versión 22**, a través de frecuencias y gráficos de barras. Además, se incluirá una interpretación analítica de cada ítem, dimensión y variable, con el fin de contextualizar los hallazgos en relación con los objetivos del estudio.

Tabla 10

Consolidado de la variable PE.

	fi	%	% válido	% acumulado
Muy bajo	1	1,2%	1,2%	1,2%
Bajo	1	1,2%	1,2%	2,4%
Regular	19	22,4%	22,4%	24,7%
Alto	44	51,8%	51,8%	76,5%
Muy alto	20	23,5%	23,5%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados un 51.8% considera tener un alto nivel de PE; un 23% considera tener un nivel muy alto de PE; otros 22.4% considera tener un nivel regular; y el 2% restante considera tener muy bajo y bajo nivel de PE. Por lo que se observa que para la gran mayoría si cuenta con un nivel regular, alto y muy alto de PE.

Tabla 11

Consolidado de la variable GE.

	fi	%	% válido	% acumulado
Muy bajo	3	3,5%	3,5%	3,5%
Bajo	7	8,2%	8,2%	11,8%
Regular	21	24,7%	24,7%	36,5%
Alto	38	44,7%	44,7%	81,2%
Muy alto	16	18,8%	18,8%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados un 44.7% considera tener un alto nivel de GE; un 24.7% considera tener un nivel regular de GE; otros 18.8% considera tener un nivel muy alto; y el 11% restante considera tener un nivel muy bajo y bajo de GE. Por lo que se observa que para la gran mayoría si cuenta con un nivel regular, alto y muy alto de GE.

5.1.2.2.Análisis de los resultados de la encuesta

Tabla 12

La realidad del entorno está de acorde con la misión.

	fi	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	4,7%	4,7%	4,7%
En desacuerdo	1	1,2%	1,2%	5,9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4,7%	4,7%	10,6%
De acuerdo	57	67,1%	67,1%	77,7%
Totalmente de acuerdo	19	22,4%	22,4%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados un 67% considera estar de acuerdo; un 22% considera estar totalmente de acuerdo; otros 4 % considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; y el 5% restante considera estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Por lo que se observa que 90% de los encuestados considera que la misión está acorde a la realidad del entorno y solo un 4.7% considera que está totalmente en desacuerdo, lo que evidencia que para la mayoría la misión si está acorde a la realidad.

Tabla 13

Los responsables de la gestión de recursos propios tienen conocimiento de la misión de la institución educativa.

	fi	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	3,5%	3,5%	3,5%
En desacuerdo	1	1,2%	1,2%	4,7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	12,9%	12,9%	17,7%
De acuerdo	48	56,5%	56,5%	74,1%
Totalmente de acuerdo	22	25,9%	25,9%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados un 56% considera estar de acuerdo; un 25% considera estar totalmente de acuerdo; otros 12 % considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 4 % restante considera estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Por lo que se observa que el 82% de los encuestados considera estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que los responsables de la gestión de recursos propios tienen conocimiento de la misión, lo que evidencia que para la mayoría de los encuestados, los responsables de la gestión de recursos sí tienen conocimiento de la misión institucional.

Tabla 14

Los responsables de la gestión de recursos propios cumplen con la misión que determinó la comunidad educativa.

	fi	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	3,5%	3,5%	3,5%
En desacuerdo	2	2,4%	2,4%	5,9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	11,8%	11,8%	17,6%
De acuerdo	50	58,8%	58,8%	76,5%
Totalmente de acuerdo	20	23,5%	23,5%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados un 58% considera estar de acuerdo en que los responsables de la gestión de recursos propios cumplen con la misión institucional; un 23% considera estar totalmente de acuerdo en que los responsables de la gestión de recursos propios cumplen con la misión institucional y un 11% considera esta ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo que se observa que 82% de los encuestados considera estar de acuerdo en que los responsables de la gestión de recursos propios cumplen con la misión, lo que evidencia que para la mayoría de los encuestados, los responsables de la gestión de recursos sí cumplen con la misión institucional, esto debido a que tienen conocimiento adecuado de la misión institucional.

Tabla 15

La misión es realista capaz de lograrse solamente con los responsables de la gestión de recursos propios.

	fi	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	10,6%	10,6%	10,6%
En desacuerdo	19	22,4%	22,4%	32,9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	20,0%	20,0%	52,9%
De acuerdo	33	38,8%	38,8%	91,8%
Totalmente de acuerdo	7	8,2%	8,2%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados un 38% considera estar de acuerdo; un 22% considera estar en desacuerdo en que la misión sea realista y capaz de lograrse solamente con los responsables de la gestión de recursos propios, un 20 % considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, otros 10% considera estar totalmente en desacuerdo y el 8% restante considera estar totalmente de acuerdo. Por lo que se observa que 47% de los encuestados considera que la misión es realista capaz de lograrse solamente con los responsables de la gestión de recursos propios y solo un 10% considera que estar totalmente en desacuerdo, lo que evidencia que para la mayoría la misión si es realista capaz de lograrse solamente con los responsables de la gestión de recursos propios.

Tabla 16

Para los responsables de la gestión de recursos propios es realizable la visión institucional.

	fi	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2,4%	2,4%	2,4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4,7%	4,7%	7,1%
De acuerdo	50	58,8%	58,8%	65,9%
Totalmente de acuerdo	29	34,1%	34,1%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados un 58% considera estar de acuerdo, un 34% considera estar totalmente de acuerdo, otros 4% considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 2% considera estar totalmente en desacuerdo que la institución cuenta con una visión realizables. Por lo que se observa que la respuesta obtenida de los encuestados es positiva, un 94% entre de acuerdo y muy e acuerdo, creen que la institución si cuenta con una visión realizables.

Tabla 17

Los responsables de la gestión de recursos propios tienen conocimiento de la visión de la institución.

	fi	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	3,5%	3,5%	3,5%
En desacuerdo	1	1,2%	1,2%	4,7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	11,8%	11,8%	16,5%
De acuerdo	51	60,0%	60,0%	76,5%
Totalmente de acuerdo	20	23,5%	23,5%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados un 60% considera estar de acuerdo; un 23% considera estar totalmente de acuerdo, otros 11% consideran estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 4% restante considera estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. Por lo que se observa que el 83% de los encuestados considera estar de acuerdo en que los responsables de la gestión de recursos propios tienen conocimiento de la visión de la institución, lo que evidencia que, para la mayoría de los encuestados, los responsables de la gestión de recursos sí tienen conocimiento de la visión de la institución.

Tabla 18

La realidad del entorno está de acorde con la visión institucional.

	fi	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2,4%	2,4%	2,4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3,5%	3,5%	5,9%
De acuerdo	60	70,6%	70,6%	76,5%
Totalmente de acuerdo	20	23,5%	23,5%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados un 70% considera estar de acuerdo, un 23% considera estar totalmente de acuerdo, otros 3% considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2% considera estar totalmente en desacuerdo. Por lo que se observa que el 94% de los encuestados consideran que la visión de la institución está acorde con la realidad del entorno y solo un 2% considera estar

totalmente en desacuerdo. Lo que evidencia que para la mayoría la visión está acorde con la realidad.

Tabla 19

Los responsables de la gestión de recursos propios asumen los compromisos de la visión institucional.

	fi	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1,2%	1,2%	1,2%
En desacuerdo	2	2,4%	2,4%	3,5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	16,5%	16,5%	20,0%
De acuerdo	52	61,2%	61,2%	81,2%
Totalmente de acuerdo	16	18,8%	18,8%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados un 61% considera estar de acuerdo, un 18% considera estar totalmente de acuerdo, otros 16% restante considera estar ni desacuerdo ni en desacuerdo y el restantes 3% dicen estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Por lo que se observa que 80% de los encuestados considera estar de acuerdo y muy de acuerdo que los responsables de la gestión de recursos propios asumen los compromisos de la visión institucional, solo el 1 % considera estar totalmente en desacuerdo, lo que evidencia que para la gran mayoría de los encuestados los responsables de la gestión de recursos sí asumen los compromisos de la visión institucional.

Tabla 20

La institución tiene definido y/o implementado un plan estratégico en la gestión de recursos propios.

	fi	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2,4%	2,4%	2,4%
En desacuerdo	8	9,4%	9,4%	11,8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	15,3%	15,3%	27,1%
De acuerdo	47	55,3%	55,3%	82,3%
Totalmente de acuerdo	15	17,7%	17,7%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados un 55% considera estar de acuerdo, un 17% considera estar totalmente de acuerdo, otros 15% considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 11% restante considera estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Por lo que se observa que 73% de los encuestados considera que la institución tiene definido y/o implementado un plan estratégico en la gestión de recursos propios y el 10% considera que estar en desacuerdo, lo que evidencia que para la mayoría la institución sí tiene definido y/o implementado un plan estratégico en la gestión de recursos propios.

Tabla 21

La PE de la IE tiene en cuenta los ámbitos institucional, pedagógico, administrativo y financiero.

	fi	%	% válido	% acumulado
En desacuerdo	4	4,7%	4,7%	4,7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	12,9%	12,9%	17,7%
De acuerdo	54	63,5%	63,5%	81,2%
Totalmente de acuerdo	16	18,8%	18,8%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados un 63% considera estar de acuerdo, un 18% considera estar totalmente de acuerdo, otro 12% considera estar totalmente en desacuerdo; y el 4% restante considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo que se observa que 82% de los encuestados considera que la PE de la IE tiene en cuenta los ámbitos institucional, pedagógico, administrativo

y financiero y solo el 4% considera que está totalmente en desacuerdo, lo que evidencia que para la gran mayoría la IE sí tiene en cuenta los ámbitos pedagógico, administrativo y financiero.

Tabla 22

Las metas y estrategias consolidan la misión y visión de la institución.

	fi	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1,2%	1,2%	1,2%
En desacuerdo	1	1,2%	1,2%	2,4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	9,4%	9,4%	11,8%
De acuerdo	57	67,1%	67,1%	78,8%
Totalmente de acuerdo	18	21,2%	21,2%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados un 67% considera estar de acuerdo, un 21% considera estar totalmente de acuerdo; otros 9 % considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2% restante considera estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Por lo que se observa que 88% de los encuestados considera que las metas y estrategias consolidan la misión y visión de la institución y solo el 1% considera que está totalmente en desacuerdo, lo que evidencia que para la gran mayoría las metas y estrategias sí consolidan la misión y visión de la institución, esto podría deber a que las estrategias de la institución cuentan los ámbitos pedagógico, administrativo y financiero.

Tabla 23

En los objetivos del plan estratégico de la institución educativa hay claridad para el logro de la gestión de recursos propios.

	fi	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2,4%	2,4%	2,4%
En desacuerdo	5	5,9%	5,9%	8,2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	20,0%	20,0%	28,2%
De acuerdo	52	61,2%	61,2%	89,4%
Totalmente de acuerdo	9	10,6%	10,6%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados un 61% considera estar de acuerdo, un 20% considera estar ni de acuerdo no en desacuerdo, otros 10 % considera estar totalmente de acuerdo y el 8% restante considera estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Por lo que se observa que 71% de los encuestados considera que en los objetivos del plan estratégico hay claridad para el logro de la gestión de recursos propios, por otro lado, el 6% consideran estar totalmente en desacuerdo, lo que evidencia que para la mayoría los objetivos del plan estratégico de la institución educativa si hay claridad para el logro de la gestión de recursos propios.

Tabla 24

Los responsables de la gestión de recursos propios, cumplen con las metas que propone la propia institución.

	fi	%	% válido	% acumulado
En desacuerdo	7	8,2%	8,2%	8,2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	14,1%	14,1%	22,4%
De acuerdo	53	62,4%	62,4%	84,7%
Totalmente de acuerdo	13	15,3%	15,3%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados un 62% considera estar de acuerdo, un 15% considera estar totalmente en de acuerdo, otros 14 % considera estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 8% restante considera estar en desacuerdo. Por lo que se observa que 77% de los encuestados considera los responsables de la gestión de recursos propios, cumplen con las metas que propone la propia

institución, por otro lado, hay un 8% consideran estar totalmente en desacuerdo, lo que evidencia que para la gran mayoría los responsables de la gestión de recursos propios sí cumplen con las metas que propone la propia institución.

Tabla 25

La institución genera recursos propios.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	33	38,8%	38,8%	38,8%
Casi nunca	12	14,1%	14,1%	52,9%
A veces	19	22,4%	22,4%	75,3%
Casi siempre	14	16,5%	16,5%	91,8%
Siempre	7	8,2%	8,2%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 38% mencionan que la institución nunca genera recursos propios, un 22 % mencionan que a veces la institución genera recursos propios; un 16 % mención que casi siempre la institución genera recursos propios; otros 14 % mencionan que casi nunca la institución genera recursos propios y el 8% restante mencionas que siempre la institución genera recursos propios. Por lo que se observa que 38% de los encuestados mencionan que nunca generan recursos propios, por otro lado, hay un 25% (siempre y casi siempre) consideran que la institución genera recursos propios, lo que evidencia que para la gran mayoría la institución no genera recursos propios.

Tabla 26

Cree usted que la UGEL 06 cumple con una adecuada organización con los miembros de gestión de recursos propios de la comunidad educativa.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	5	5,9%	5,9%	5,9%
Casi nunca	6	7,1%	7,1%	12,9%
A veces	35	41,2%	41,2%	54,1%
Casi siempre	26	30,6%	30,6%	84,7%
Siempre	13	15,3%	15,3%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 41% mencionan que la UGEL 06 a veces cumple con una adecuada organización con los miembros de gestión de recursos propios, un 30% mencionan que la UGEL 06 casi siempre cumple con una adecuada organización con los miembros de gestión de recursos propios; otros 15 % mencionan que la UGEL 06 siempre cumple con una adecuada organización con los miembros de gestión de recursos propios; otros 10 % mencionan que la UGEL 06 (nunca y casi nunca) cumple con una adecuada organización con los miembros de gestión de recursos propios. Por lo que se observa que 45% de los encuestados mencionan que la UGEL 06 a veces cumple con una adecuada organización con los miembros de gestión de recursos propios, por otro lado, hay un 46% (siempre y casi siempre) consideran que la institución genera recursos propios, lo que evidencia que para la mayoría la UGEL 06 si cumple con una adecuad organización con los miembros de la gestión de recursos propios.

Tabla 27

Cree usted que la UGEL 06 promueve elaborar proyectos de mejora institucional en su institución.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	16	18,8%	18,8%	18,8%
Casi nunca	17	20,0%	20,0%	38,8%
A veces	31	36,5%	36,5%	75,3%
Casi siempre	16	18,8%	18,8%	94,1%
Siempre	5	5,9%	5,9%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 36% mencionan que la UGEL 06 a veces promueve proyectos de mejora institucional, un 20% mencionan que la UGEL 06 casi nunca promueve elaborar proyectos de mejora institucional, un 18% mencionan que la UGEL 06 casi siempre promueve elaborar proyectos de mejora institucional; otros 18% mencionan que la UGEL 06 nunca promueve elaborar proyectos de mejora institucional y el 5% restante mencionan que la UGEL 06 siempre promueve elaborar proyectos de mejora institucional. Por lo que se observa que 24% de los encuestados mencionan entre (siempre y casi siempre9 que la UGEL 06 promueve elaborar proyectos de mejora institucional, por otro lado, hay un 37% (nunca y casi nunca) que consideran que la UGEL 06 promueva elaborar proyectos de mejora institucional.

Tabla 28

La institución cumple con un adecuado uso del manual de gestión de recursos propios en beneficio de la institucione.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	11	12,9%	12,9%	12,9%
Casi nunca	10	11,8%	11,8%	24,7%
A veces	16	18,8%	18,8%	43,5%
Casi siempre	30	35,3%	35,3%	78,8%
Siempre	18	21,2%	21,2%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 35% mencionan que la IE casi siempre cumple con el uso adecuado del manual de gestión de recursos propios, un 21% mencionan que la IE siempre cumple con un uso adecuado del manual de gestión de recursos propios, un 18% mencionan que la IE a veces cumple con un uso adecuado del manual de gestión de recursos propios, un 12 % mencionan que la casi nunca y el 11% restante mencionan que nunca cumple con un uso adecuado del manual. Por lo que se observa que 56% de los encuestados mencionan que la IE (casi siempre y siempre) cumple con un uso adecuado del manual de gestión de recursos propios en beneficio de la institución, por otro lado, hay un 23% que consideran entre (nunca y casi nunca) que la IE cumple con un uso adecuado del manual de gestión de recursos propios en beneficio de la institución.

Tabla 29

Usa usted del Decreto Supremo N° 028-2007-ED.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	14	16,5%	16,5%	16,5%
Casi nunca	4	4,7%	4,7%	21,2%
A veces	15	17,7%	17,7%	38,8%
Casi siempre	24	28,2%	28,2%	67,1%
Siempre	28	32,9%	32,9%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 32% mencionan que siempre usan el Decreto Supremo N°028-2007-ED, un 28% mencionan que casi siempre tiene conocimiento de este decreto, otros 17% mencionan a veces y el 20% restante mencionan que (nunca y casi nunca) tiene conocimiento de dicho decreto. Por lo que se observa que 60% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) usan el Decreto Supremo N°028-2007-ED, por otro lado, se observa que hay un 20% (nunca y casi nunca) que tiene conocimiento del no usan el decreto mencionado.

Tabla 30

Cree usted que la UGEL 06 hace uso de comisiones de trabajo para la mejor gestión de recursos propios en beneficio de la comunidad educativa.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	5	5,9%	5,9%	5,9%
Casi nunca	16	18,8%	18,8%	24,7%
A veces	28	32,9%	32,9%	57,6%
Casi siempre	26	30,6%	30,6%	88,2%
Siempre	10	11,8%	11,8%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 32% mencionan que la UGEL 06 a veces usa comisión de trabajo para la mejor gestión de los recursos, un 30% mencionan que la UGEL 06 casi siempre usa comisión de trabajo para la mejor gestión de los recursos, un 18% mencionan que casi nunca, otros 11% restante mencionan que siempre y el 4% restante mencionan que la UGEL 06 nunca usa comisión de trabajo para la mejor gestión de los recursos. Por lo que se observa que 42% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) la UGEL 06 usa comisión de trabajo para la mejor gestión de los recursos, por otro lado, se observa que un 24% mencionan entre (nunca y casi nunca) que la UGEL 06 use comisiones de trabajo para la mejor gestión de los recursos.

Tabla 31

Cree usted que la UGEL 06 hace uso de canales adecuados de comunicación para la adecuada gestión de recursos propios de la institución.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	6	7,1%	7,1%	7,1%
Casi nunca	9	10,6%	10,6%	17,7%
A veces	35	41,2%	41,2%	58,8%
Casi siempre	25	29,4%	29,4%	88,2%
Siempre	10	11,8%	11,8%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 41% mencionan que la UGEL 06 a veces usa canales adecuados de comunicación para la adecuada gestión de los recursos propios, un 29% mencionan que la UGEL 06 casi siempre usa canales adecuados de comunicación, otros 11% mencionan que siempre usan canales adecuados y el restante 17% mencionan entre (nunca y casi nunca) que la UGEL 06 usa canales adecuados de comunicación para la adecuada gestión de los recursos propios. Por lo que se observa que 41% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) la UGEL 06 usa canales adecuados de comunicación para una adecuada gestión de los recursos propios, por otro lado, se observa que un 17% de los encuestados mencionan entre (nunca y casi nunca) que la UGEL 06 use canales adecuados de comunicación.

Tabla 32

Cree usted que la UGEL 06 hace uso de tiempos y espacios adecuados para el cumplimiento del reglamento de gestión de recursos propios.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	5	5,9%	5,9%	5,9%
Casi nunca	11	12,9%	12,9%	18,8%
A veces	33	38,8%	38,8%	57,6%
Casi siempre	24	28,2%	28,2%	85,9%
Siempre	12	14,1%	14,1%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 38% mencionan UGEL 06 a veces hace uso de tiempos y espacios adecuados para el cumplimiento del reglamento de gestión de recursos propio, un 28% mencionan que la UGEL 06 casi siempre usas tiempos y espacios adecuados, un 14% mencionan que siempre la UGEL 06 usa tiempos y espacios adecuados, otros 11% mencionan que casi nunca se usan tiempos y espacios adecuados y el 5% restante mencionas que la UGEL 06 nunca usa tiempos y espacios adecuados para el cumplimiento del reglamento de gestión de recursos propio. Por lo que se observa que 42% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) la UGEL 06 usa tiempos y espacios adecuados para el cumplimiento del reglamento de gestión de recursos propio, por otro lado, se observa que un 18% de los encuestados mencionan entre (nunca y casi nunca) la UGEL 06 usa tiempos y espacios adecuados para el cumplimiento del reglamento de gestión de recursos propio.

Tabla 33

Cumple usted con los lineamientos Resolución Directoral N° 05159.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	22	25,9%	25,9%	25,9%
Casi nunca	9	10,6%	10,6%	36,5%
A veces	26	30,6%	30,6%	67,1%
Casi siempre	17	20,0%	20,0%	87,1%
Siempre	11	12,9%	12,9%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 30% mencionan que a veces cumplen con los lineamientos de la Resolución Directoral N°05159, un 25% mencionan que nunca cumplen con los lineamientos de la Resolución Directoral N°05159, un 20% menciona que casi siempre cumplen la Resolución Directoral N°05159, otros 12% mencionan que casi siempre y el 10% restante mencionan que casi nunca cumplen con la Resolución Directoral. Se observa que hay 32% de encuestados que

mencionan que (siempre y casi siempre) conocen la Resolución Directoral N°05159, por otro lado, se observa que un 36% de los encuestados mencionan entre (nunca y casi nunca) cumplen con los lineamientos dispuesto por la Resolución Directoral N° 05159.

Tabla 34

Cree usted que la UGEL 06 promueve el cumplimiento del reglamento de gestión de recursos propios.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	4	4,7%	4,7%	4,7%
Casi nunca	8	9,4%	9,4%	14,1%
A veces	27	31,8%	31,8%	45,9%
Casi siempre	28	32,9%	32,9%	78,8%
Siempre	18	21,2%	21,2%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 32 % mencionan que la UGEL 06 casi siempre promueve el cumplimiento del reglamento de gestión de los recursos propios, un 31% mencionan que la UGEL 06 a veces promueve el cumplimiento del reglamento de gestión de los recursos propios, un 21% mencionan UGEL 06 siempre promueve el cumplimiento del reglamento, otros 9% mencionan que la UGEL 06 casi nunca promueve el cumplimiento del reglamento y el restante 4% mencionan que la UGEL 06 nunca promueve el cumplimiento del reglamento de gestión de los recursos propios. Por lo que se observa que 53% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) la UGEL 06 promueve el cumplimiento del reglamento de gestión de los recursos propios, por otro lado, se observa que solo un 14% de los encuestados mencionan entre (nunca y casi nunca) la UGEL 06 promueve el cumplimiento del reglamento de gestión de los recursos propios.

Tabla 35

Cree usted que la UGEL 06 promueve el uso adecuado del reglamento de gestión de recursos propios.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	8	9,4%	9,4%	9,4%
Casi nunca	6	7,1%	7,1%	16,5%
A veces	28	32,9%	32,9%	49,4%
Casi siempre	29	34,1%	34,1%	83,5%
Siempre	14	16,5%	16,5%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 34 % mencionan que la UGEL 06 casi siempre promueve el uso adecuado del reglamento de gestión de los recursos propios, un 32% mencionan que la UGEL 06 a veces promueve el uso adecuado del reglamento de gestión de los recursos propios, un 16% mencionan UGEL 06 siempre promueve el cumplimiento del reglamento, otros el 9% mencionan que nunca se promueve el cumplimiento del reglamento, y el 7% restante menciona que casi nunca que la UGEL 06 promueva el uso adecuado del reglamento de gestión de los recursos propios Por lo que se observa que 50% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) la UGEL 06 promueve el uso adecuado del reglamento de gestión de los recursos propios, por otro lado se observa que solo un 16% de los encuestados mencionan entre (nunca y casi nunca) la UGEL 06 promueva el uso adecuado del reglamento de gestión de los recursos propios.

Tabla 36

Cree usted que es complicado presentar adecuadamente el libro caja.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	7	8,2%	8,2%	8,2%
Casi nunca	14	16,5%	16,5%	24,7%
A veces	29	34,1%	34,1%	58,8%
Casi siempre	22	25,9%	25,9%	84,7%
Siempre	13	15,3%	15,3%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 34 % mencionan que a veces es complico presentar adecuadamente el libro caja, un 25% mencionan que casi siempre es complicado presentar adecuadamente, un 16% mencionan que casi nunca, otros 15% mencionan que siempre es complicado presentarlo adecuadamente y el restante 7% mencionan que nunca es complicado presentar adecuadamente el libro caja. Por lo que se observa que 41% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) es complicado presentar adecuadamente el libro caja, por otro lado, se observa que solo un 24% de los encuestados mencionan entre (nunca y casi nunca) es complicado presentarlo adecuadamente el libro caja.

Tabla 37

Cree usted que hay planificación entre la UGEL 06 y los responsables de la gestión de recursos propio.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	6	7,1%	7,1%	7,1%
Casi nunca	14	16,5%	16,5%	23,5%
A veces	36	42,4%	42,4%	65,9%
Casi siempre	24	28,2%	28,2%	94,1%
Siempre	5	5,9%	5,9%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 42 % mencionan que a veces hay planificación entre la UGEL 06 y los responsables de la gestión de recursos propios, un 28% mencionan que a casi siempre hay planificación entre la UGEL 06 y los responsables de la gestión de recursos propios, un 16% menciona que casi nunca hay planificación, otros 7 % mencionan que nunca hay planificación y el restante 5% mencionan que siempre hay planificación entre la UGEL 06 y los responsables de la gestión de recursos propios. Por lo que se observa que 34% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) hay planificación entre la UGEL 06 y los responsables de la gestión de

recursos propios, por otro lado, se observa que solo un 24% de los encuestados mencionan entre (nunca y casi nunca) hay planificación entre la UGEL 06 y los responsables de la gestión de recursos propios.

Tabla 38

Cree usted que la UGEL 06 monitorea y brinda soporte a los responsables de la gestión de recursos propios de la institución.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	28	32,9%	32,9%	32,9%
Casi nunca	25	29,4%	29,4%	62,4%
A veces	19	22,4%	22,4%	84,7%
Casi siempre	11	12,9%	12,9%	97,6%
Siempre	2	2,4%	2,4%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 32% mencionan que a nunca la UGEL 06 monitorea y brinda soporte a los responsables de la gestión de los recursos propios de la IE, un 29% menciona que a casi nunca la UGEL 06 monitorea y brinda soporte, un 22% mencionan que a veces la UGEL 06 monitorea y brinda soporte, otros 12% mencionan que casi siempre la UGEL 06 monitorea y brinda soporte y el restante 2% mencionan que siempre la UGEL 06 monitorea y brinda soporte. Por lo que se observa que 17% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) la UGEL 06 monitorea y brinda soporte, por otro lado, se observa que hay un 62% de los encuestados que mencionan entre (nunca y casi nunca) la UGEL 06 monitoree y brinde soporte a los responsables de la gestión de los recursos propios de la IE.

Tabla 39

Cree usted que la UGEL 06 hace reconocimiento al comité por la buena gestión de los recursos propios.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	13	15,3%	15,3%	15,3%
Casi nunca	18	21,2%	21,2%	36,5%
A veces	26	30,6%	30,6%	67,1%
Casi siempre	25	29,4%	29,4%	96,5%
Siempre	3	3,5%	3,5%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 30 % mencionan que a veces la UGEL 06 hace reconocimiento por la buena gestión de los recursos propios, un 29% mencionan que a casi siempre la UGEL 06 hace reconocimiento al comité por la buena gestión , un 21% mencionan que casi nunca UGEL 06 hace reconocimiento al comité por la buena gestión, otros 15% mencionan que nunca la UGEL 06 hace reconocimiento y el restante 3.5% mencionan que siempre la UGEL 06 hace reconocimiento por la buena gestión de los recursos propios. Por lo que se observa que hay un 46% de los encuestados mencionan que (nunca y casi nunca) la UGEL 06 hace reconocimiento por la buena gestión de los recursos propios, por otro lado, se observa que hay un 32% de los encuestados que mencionan entre (siempre y casi siempre) la UGEL 06 hace reconocimiento por la buena gestión de los recursos propios.

Tabla 40

La institución cuenta con los recursos necesarios para desarrollar las funciones de manera adecuada.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	4	4,7%	4,7%	4,7%
Casi nunca	3	3,5%	3,5%	8,2%
A veces	17	20,0%	20,0%	28,2%
Casi siempre	36	42,4%	42,4%	70,6%
Siempre	25	29,4%	29,4%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 42 % mencionan que casi siempre la institución cuenta con los recursos necesarios, un 29% mencionan que siempre la institución cuenta con los recursos necesarios, un 20% mencionan a veces la institución cuenta con los recursos necesarios, otros 4% mencionan que nunca cuenta con los recursos necesarios y el restante 3% mencionan que casi nunca la institución cuenta con los recursos necesario. Por lo que se observa que para el 71% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) la institución cuenta con los recursos necesarios para desarrollar las funciones, por otro lado, se observa que solo hay un 7% de los encuestados que mencionan entre (nunca y casi nunca) la institución cuente con los recursos necesarios para desarrollar las funciones de manera adecuada.

Tabla 41

La institución genera un ambiente adecuado con los miembros del comité y el consejo educativo.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	8	9,4%	9,4%	9,4%
Casi nunca	13	15,3%	15,3%	24,7%
A veces	35	41,2%	41,2%	65,9%
Casi siempre	22	25,9%	25,9%	91,8%
Siempre	7	8,2%	8,2%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 41 % mencionan que a veces la institución genera un ambiente adecuado con los miembros del comité y el consejo educativo, un 25% mencionan que casi siempre la institución genera un ambiente adecuado, un 15% mencionan que casi nunca la institución genera un ambiente adecuado, otros 9% mencionan que casi nunca la institución genera un ambiente adecuado y el restante 8% mencionan que siempre la institución genera un ambiente adecuado con los miembros del comité y el consejo educativo. Por lo que se observa que hay mayoría, 34% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) la institución genera un

ambiente adecuado con los miembros del comité y el consejo educativo, por otro lado, se observa que hay un 24 % de los encuestados que mencionan entre (nunca y casi nunca) la institución genere un ambiente adecuado con los miembros del comité y el consejo educativo.

Tabla 42

Cree usted que la UGEL 06 fomenta la formación y capacitación de los responsables de la gestión de recursos propios.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	8	9,4%	9,4%	9,4%
Casi nunca	11	12,9%	12,9%	22,4%
A veces	31	36,5%	36,5%	58,8%
Casi siempre	27	31,8%	31,8%	90,6%
Siempre	8	9,4%	9,4%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 36% mencionan que a veces la UGEL 06 fomenta la formación y capacitación, un 31% mencionan que casi siempre la UGEL 06 fomenta la formación y capacitación, un 12% mencionan que casi nunca se fomenta, otros 9% mencionan que nunca se fomenta y el restante 9% mencionan que siempre UGEL 06 fomenta la formación y capacitación. Por lo que se observa que el 40% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) la UGEL 06 fomenta la formación y capacitación, por otro lado, se observa que hay un 22% de los encuestados que mencionan entre (nunca y casi nunca) la UGEL 06 fomente la formación y capacitación de los responsables de la gestión de r**ec**ursos propios.

Tabla 43

La institución hace uso de recursos didácticos para el uso adecuado de la gestión de los recursos propios.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	10	11,8%	11,8%	11,8%
Casi nunca	3	3,5%	3,5%	15,3%
A veces	13	15,3%	15,3%	30,6%
Casi siempre	29	34,1%	34,1%	64,7%
Siempre	30	35,3%	35,3%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 35 % mencionan que siempre la institución hace uso de recursos didácticos, un 34% mencionan que casi siempre, un 15% mencionan que a veces se fomenta, otros 11% mencionan que nunca se fomenta y el restante 3% mencionan que casi nunca la institución fomenta la formación y capacitación. Por lo que se observa que para la gran mayoría 69% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) la institución fomenta la formación y capacitación, por otro lado, se observa que hay un 15% de los encuestados que mencionan entre (nunca y casi nunca) la institución fomente la formación y capacitación de los responsables de la gestión de recursos propios.

Tabla 44

El comité de gestión de recursos propios hace uso adecuado de los recursos para generar ingresos en favor de la institución.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	15	17,7%	17,7%	17,7%
Casi nunca	5	5,9%	5,9%	23,5%
A veces	17	20,0%	20,0%	43,5%
Casi siempre	25	29,4%	29,4%	72,9%
Siempre	23	27,1%	27,1%	100,0%
Total	85	100.0%	100.0%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 29% mencionan que casi siempre se hace uso adecuado de los recursos económicos, un 27% mencionan que siempre, un 20% mencionan que a veces, otros 17%

mencionan que nunca hay buen uso y el restante 5% mencionan que casi nunca hay uso adecuado de los recursos económicos. Por lo que se observa que, para la gran mayoría, el 56% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) el comité hace uso adecuado de los recursos económicos, por otro lado, se observa que hay un 22% de los encuestados que mencionan entre (nunca y casi nunca) el comité hace uso adecuado de los recursos económicos para atender las necesidades de la IE.

Tabla 45

La institución cumple con las normativas dadas por el ministerio de educación para la presentación de libro caja.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	8.00	9,4%	9,4%	9,4%
A veces	14.00	16,5%	16,5%	25,9%
Casi siempre	28.00	32,9%	32,9%	58,8%
Siempre	35.00	41,2%	41,2%	100,0%
Total	85.00	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 41 % mencionan que siempre la institución cumple con las normativas de libro caja, un 32% mencionan que casi siempre la institución cumple con las normativas, otros 16% mencionan que a veces la institución cumple con las normativas y el restante 9% mencionan que nunca la institución cumple con las normativas dadas por el misterio de educación para la presentación de libro caja. Por lo que se observa que, para la gran mayoría, el 74% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) la IE cumple con las normativas que, dadas por el ministerio, por otro lado, se observa que hay un 25% de los encuestados que mencionan (nunca y casi nunca) la IE cumple con las normativas de presentación de libro caja.

Tabla 46

La institución cumple con las normas y los requisitos dados por la UGEL 06 para la presentación de libro caja.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	6	7,1%	7,1%	7,1%
Casi nunca	2	2,4%	2,4%	9,4%
A veces	13	15,3%	15,3%	24,7%
Casi siempre	31	36,5%	36,5%	61,2%
Siempre	33	38,8%	38,8%	100,0%
Total	85	100.0%	100.0%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 38 % mencionan que siempre la IE cumple con las normas y los requisitos, un 36% mencionan que casi siempre cumplen, un 15% mencionan que a veces, otros 7% mencionan que nunca cumplen y el restante 2% mencionan que siempre la IE cumple con las normas y los requisitos. Por lo que se observa que para la gran mayoría (75%) de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) la IE cumple con las normas y los requisitos, por otro lado, se observa que hay un 9% de los encuestados que mencionan entre (nunca y casi nunca) la IE cumple con estas normas de presentación de libro caja.

Tabla 47

Cree usted que la UGEL 06 supervisa con regularidad la gestión de los recursos propios.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	2	2,4%	2,4%	2,4%
Casi nunca	3	3,5%	3,5%	5,9%
A veces	26	30,6%	30,6%	36,5%
Casi siempre	33	38,8%	38,8%	75,3%
Siempre	21	24,7%	24,7%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 38 % mencionan que casi siempre la UGEL 06 supervisa con regularidad la gestión de los recursos propios, un 30% mencionan que a veces la UGEL 06

supervisa la gestión, un 24% mencionan que siempre la UGEL 06 supervisa la gestión, otros 3% mencionan que casi nunca la UGEL 06 supervisa la gestión y el 2% restante menciona que nunca la UGEL 06 supervisa con regularidad la gestión de los recursos propios. Por lo que se observa que, para la mayoría, el 63% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) la UGEL 06 supervisa con regularidad la gestión, por otro lado, se observa que solo hay un 5% de los encuestados que mencionan entre (nunca y casi nunca) la UGEL 06 supervisa con regularidad la gestión de los recursos propios.

Tabla 48

El CONEI cumple con la función de supervisar la gestión de recursos propios de la institución.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	4	4,7%	4,7%	4,7%
Casi nunca	1	1,2%	1,2%	5,9%
A veces	8	9,4%	9,4%	15,3%
Casi siempre	26	30,6%	30,6%	45,9%
Siempre	46	54,1%	54,1%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 54 % mencionan que siempre el CONEI cumple con la función de supervisar la gestión, un 30% mencionan que a veces el CONEI supervisa la gestión, un 30% mencionan que el CONEI cumple con la función de supervisar de la gestión, un 9% mencionan que a veces el CONEI cumple con su función de supervisar, otros 4% mencionan que nunca el CONEI cumple con la función de supervisar y el 1% restante menciona que casi nunca hay supervisión. Por lo que se observa que, para la mayoría, el 84% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) el CONEI cumple con la función de supervisar, por otro lado, se observa que solo hay un 5% de los encuestados que mencionan entre (nunca y casi nunca) el CONEI cumple con la función de supervisar la gestión de recurso propios.

Tabla 49

Cree usted que la UGEL 06 fomenta la participación de la comunidad en la gestión de recursos propios en favor de la institución.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	5	5,9%	5,9%	5,9%
Casi nunca	9	10,6%	10,6%	16,5%
A veces	30	35,3%	35,3%	51,8%
Casi siempre	26	30,6%	30,6%	82,4%
Siempre	15	17,7%	17,7%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 35 % mencionan a veces la UGEL 06 fomenta la participación de la comunidad, un 30% menciona que casi siempre la UGEL 06 fomenta la participación, un 17% mencionan que siempre la UGEL 06 fomenta la participación de la comunidad, otros 10% mencionan que casi nunca la UGEL 06 fomenta la participación y el 5% restante menciona que nunca hay participación. Por lo que se observa que para el 48% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) la UGEL 06 fomenta la participación de la comunidad, por otro lado, se observa que hay un 16% de los encuestados que mencionan entre (nunca y casi nunca) la UGEL 06 fomenta la participación de la comunidad en la gestión de recursos propios en favor de la institución.

Tabla 50

Los responsables de la gestión de recursos propios plantean proyectos en beneficio de la comunidad y la institución.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	6	7,1%	7,1%	7,1%
Casi nunca	7	8,2%	8,2%	15,3%
A veces	29	34,1%	34,1%	49,4%
Casi siempre	26	30,6%	30,6%	80,0%
Siempre	17	20,0%	20,0%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 34 % mencionan a veces los responsables de la gestión planean proyectos, un 30% mencionan que casi siempre plantean proyectos, otros 8% mencionan que casi nunca y el 7% restante menciona que nunca hay proyectos en beneficio de la comunidad. Por lo que se observa que para el 50% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) los responsables plantean proyectos, por otro lado, se observa que hay un 15% de los encuestados que mencionan entre (nunca y casi nunca) los responsables de la gestión de recursos propios plantean proyectos en beneficio de la comunidad y la institución.

Tabla 51

Cree usted que la UGEL 06 trabaja de la mano con los padres de familia en favor de la institución.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	16	18,8%	18,8%	18,8%
Casi nunca	18	21,2%	21,2%	40,0%
A veces	28	32,9%	32,9%	72,9%
Casi siempre	16	18,8%	18,8%	91,8%
Siempre	7	8,2%	8,2%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 32% mencionan que a veces la UGEL 06 trabaja de la mano con los padres de familia, un 21% mencionan que casi nunca trabaja con los padres de familia, un 18% mencionan que, otros 18% mencionas que casi siempre l y el 8% restante menciona que

siempre la UGEL 06 trabaja con los padres. Por lo que se observa que para el 27% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) la UGEL 06 si trabaja a la par con los padres, por otro lado, se observa que hay un 40% de los encuestados que mencionan entre (nunca y casi nunca) la UGEL 06 trabaje de la mano con los padres de familia en beneficio de la institución.

Tabla 52

Los responsables de la gestión de recursos propios trabajan de la mano con los padres de familia en favor de la institución

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	6	7,1%	7,1%	7,1%
Casi nunca	5	5,9%	5,9%	12,9%
A veces	25	29,4%	29,4%	42,4%
Casi siempre	32	37,7%	37,7%	80,0%
Siempre	17	20,0%	20,0%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 37% mencionan que casi siempre los responsables de la gestión trabajan con los padres de familia, un 29% mencionan que a veces, un 20% mencionan que siempre, otros 7% mencionas que nunca y el 5% restante menciona que casi siempre los responsables de la gestión trabajan de la mano con los padres de familia en favor de la IE. Por lo que se observa que para el 57% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) los responsables de la gestión trabajan a la par con los padres de familia, por otro lado, se observa que solo hay un 12% de los encuestados que mencionan entre (nunca y casi nunca) los responsables trabajan de la mano con los padres de familia en beneficio de la institución.

Tabla 53

La institución cuenta con mecanismos para garantizar un clima adecuado entre los padres de familia y los responsables de la gestión de recursos propios.

	fi	%	% válido	% acumulado
Nunca	3	3,5%	3,5%	3,5%
Casi nunca	2	2,4%	2,4%	5,9%
A veces	14	16,5%	16,5%	22,4%
Casi siempre	33	38,8%	38,8%	61,2%
Siempre	33	38,8%	38,8%	100,0%
Total	85	100,0%	100%	

Nota: fi (frecuencia absoluta), % (porcentaje)

Del total de encuestados el 38% mencionan que (siempre y casi siempre) la institución cuenta con mecanismos para garantizar un clima adecuado entre los padres y los responsables de la gestión de recursos propios, un 16% mencionan que a veces la institución cuenta con mecanismos que garantice un buen clima, otros 3% mencionan que nunca la institución garantiza un buen clima, y el 2% restante menciona que casi nunca la institución garantiza un clima adecuado entre los padres de familia y los responsables de la gestión. Por lo que se observa que para el 77% de los encuestados mencionan que (siempre y casi siempre) la institución garantiza un clima adecuado, por otro lado, se observa que solo hay un 5% de los encuestados que mencionan entre (nunca y casi nunca) la institución garantiza un clima adecuado entre los padres de familia y los responsables de la gestión de recursos propios.

5.2. Prueba de Hipótesis

La contrastación de las hipótesis, tanto generales como específicas, se llevó a cabo considerando dos tipos: la hipótesis nula (H0) y la hipótesis alternativa (H1). Para este propósito, se utilizaron los datos obtenidos mediante los cuestionarios aplicados a las variables del estudio. La información recopilada fue procesada utilizando el software SPSS versión 26, aplicando el estadístico de correlación Rho de Spearman para evaluar la relación entre las variables. Para Según Martínez et al. (2009), el coeficiente de correlación de Spearman es una técnica que permite evaluar la relación lineal entre variables a partir de sus rangos. Para ello, se asigna un orden numérico a cada sujeto en los grupos estudiados y se comparan estos rangos para determinar el nivel de asociación existente entre las variables (p. 5). Los valores próximos a 1 indican que hay una correlación positiva y fuerte, sin embargo, si los valores son próximos a 0 indica que no existe correlación lineal. La distribución se detalla a continuación.

Ilustración 7

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Valor de *rho*	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)

- H0: $p > 0.05$ Se acepta la hipótesis nula
- H1: $p \leq 0.05$ Se rechaza la hipótesis nula

5.2.1. Prueba de normalidad de las variables

Los resultados de la prueba estadística permiten determinar si la hipótesis nula, planteada sobre una población, debe ser aceptada o rechazada en función de los datos obtenidos, sin embargo, según Echeverri (2015), existen diversas pruebas de normalidad que utilizan los datos de la muestra para calcular un valor que sirva como criterio de decisión; sin embargo, ninguna de estas pruebas puede considerarse superior a las demás (p. 8).

Por ello, planteamos nuestras hipótesis.

- H0: Los datos provienen de una distribución normal.
- H1: Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 54

Prueba de normalidad realizada a las variables

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Consolidado de la dimensión visión	0,304	84	0,000	0,805	84	0,000
Consolidado de la misión	0,304	84	0,000	0,805	84	0,000
Consolidado de la dimensión estrategia	0,295	84	0,000	0,861	84	0,000
Consolidado de la dimensión gestión institucional	0,218	84	0,000	0,899	84	0,000
Consolidado de la dimensión misión	0,304	84	0,000	0,805	84	0,000
Consolidado de la gestión pedagogica2	0,233	84	0,000	0,897	84	0,000

Consolidado de la dimensión administrativa2	0,252	84	0,000	0,770	84	0,000
Consolidado de la dimensión gestión comunitaria	0,212	84	0,000	0,880	84	0,000
Consolidado de la variable PE	0,280	84	0,000	0,826	84	0,000
Consolidado de la variable GE	0,262	84	0,000	0,873	84	0,000

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la prueba de normalidad realizado en el programa SPSS.

Tomamos como criterio de decisión

1. Si p<0.05 rechazamos la H0 y aceptamos la H1.
2. Si p>0.05 aceptamos la H0 y rechazamos la H1.

Tras obtener los resultados, podemos ver que p=0 <0.05 por lo tanto rechazamos la H0 y aceptamos la H1, significa que los datos no tienen una distribución normal y usaremos estadísticas no paramétricas.

5.2.1 Prueba de Hipótesis General

Formulación de las hipótesis:

- H1: Existe relación significativa entre la PE y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.
- H0: No existe relación significativa entre la PE y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.

Tabla 55

PE vs GE

			PE	GE
Rho de Spearman	PE	Coeficiente de correlación	1,00	,391**
		Sig. (bilateral)		0,00
		N	85,00	85,00
	GE	Coeficiente de correlación	,391**	1,00
		Sig. (bilateral)	0,00	
		N	85,00	85,00

La Tabla 55 presenta los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo valor es 0.391, lo que indica una correlación positiva baja entre las variables PE y GE. El nivel de significancia obtenido es 0.002168, inferior al umbral de 0.05, lo que confirma que la relación entre las variables es estadísticamente significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), evidenciando que existe una relación positiva significativa entre la PE y la GE.

5.2.2. Prueba de Hipótesis especifica 1

Formulación de las hipótesis:

- H1: Existe relación significativa entre la misión y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.
- H0: No existe relación significativa entre la misión y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.

Tabla 56

Misión vs GE

			Dimesión misión	GE
Rho de Spearman	Dimesión misión	Coeficiente de correlación	1,00	0,18
		Sig. (bilateral)		0,09
		N	85,00	85,00
	GE	Coeficiente de correlación	0,18	1,00
		Sig. (bilateral)	0,09	
		N	85,00	85,00

La Tabla 56 presenta los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo valor es 0.183, lo que indica una correlación positiva mínima entre la dimensión Misión y la variable GE. El nivel de significancia obtenido es 0.093, superior al umbral de 0.05, lo que evidencia que la relación no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1), concluyendo que no existe una relación significativa entre la dimensión Misión y la variable GE.

5.2.3. Prueba de Hipótesis especifica 2

Formulación de las hipótesis:

- H1: Existe relación significativa entre la visión y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.
- H0: No existe relación significativa entre la visión y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.

Tabla 57

Visión vs GE.

			Dimisión visión	GE
Rho de Spearman	Dimisión visión	Coeficiente de correlación	1,00	0,18
		Sig. (bilateral)		0,09
		N	85,00	85,00
	GE	Coeficiente de correlación	0,18	1,00
		Sig. (bilateral)	0,09	
		N	85,00	85,00

La tabla 57 presenta los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo valor es 0.183, indicando una correlación positiva mínima entre la dimensión Visión y la variable GE. El nivel de significancia registrado es 0.093, superior al umbral de 0.05, lo que evidencia que la relación no es estadísticamente significativa. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula (H0)

y se rechaza la hipótesis alternativa (H1), concluyendo que no existe una relación significativa entre la dimensión Visión y la variable GE.

5.2.4. Prueba de Hipótesis especifica 3

Formulación de las hipótesis:

- H1: Existe relación significativa entre los objetivos y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.
- H0: No existe relación significativa entre los objetivos y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.

Tabla 58

Objetivos vs GE

			Dimensión estrategia	GE
Rho de Spearman	Dimensión estrateg	Coeficiente de correlación	1,00	,456**
		Sig. (bilateral)		0,00
		N	85,00	85,00
	GE	Coeficiente de correlación	,456**	1,00
		Sig. (bilateral)	0,00	
		N	85,00	85,00

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 58 presenta los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo valor es 0.456, indicando una correlación positiva moderada entre la dimensión Objetivos y la variable GE. El nivel de significancia obtenido es 0.000001, inferior al umbral de 0.05, lo que confirma que la relación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), evidenciando que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión Objetivos y la variable GE.

5.3. Discusión De Resultados

El propósito principal de este estudio es evaluar la PE y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Lima, 2022. Para ello, el Decreto Supremo N° 0028-2007-ED aprueba el reglamento de gestión de recursos propios y actividades productivas empresariales en las IE públicas, la gestión de recursos propios de las IE a cargo de la Unidad de GE Local 06 (UGEL 06) está aprobada bajo Resolución Directoral N° 05159, el cual aprueba los lineamientos para la gestión de las instituciones públicas de educación básica, con el fin de contar con una estructura organizacional eficiente y orientada al desarrollo integral del estudiante. Por lo que es de suma importancia que las instituciones a través de sus responsables cumplan de manera oportuna en presentar la documentación requerida.

En este contexto, se procederá a contrastar los resultados obtenidos con los hallazgos de investigaciones previas que abordan las mismas variables. Este análisis permitirá identificar similitudes y diferencias, así como evaluar las metodologías empleadas, proporcionando una comprensión más integral y fundamentada de los resultados de la presente investigación.

La presente investigación tiene como objetivo general: "Determinar la relación entre la PE y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Lima, 2022", se utilizó un cuestionario que consta de 43 preguntas aplicados a 85 directores de las IE públicas.

Tras el análisis de los resultados, la hipótesis general planteada "A mayor nivel de planificación estratégica (PE), mayor nivel de gestión educativa (GE) en la generación de recursos propios de las instituciones educativas de la UGEL 06" se ve respaldada por los datos obtenidos. En la Tabla 55, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.391, con un nivel de significancia de 0.002, lo que evidencia la existencia de una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables. Este resultado se contrasta con la propuesta de Vergara et al

(2021) al afirmar que está claro la existencia de una relación entre la gestión institucional y la PE en la administración de una Institución Educativa, esta no solo influye en la toma de decisiones de los directivos, sino que también impacta en la programación anual de la institución. Al respecto Bravo. J (2018) en su tesis demostró que estadístico de Pearson muestra una correlación de 0.394, p= 0.012, concluyó que la PE influye significativamente en la calidad de la GE de la institución.

En el caso de los directores de las instituciones de la UGEL 06, se obtuvo un R = 0.391 y p = 0.002, por lo que presentan niveles de correlación casi semejantes, asimismo Cevallos et al. (2021) en su artículo concluyó (P < .0000001) lo que significa que la PE prospectiva influye en la gestión académica. Aspecto que resalta Sánchez (2003), un buen administrador se caracteriza por tener visión de futuro, crear escenarios posibles, definir claramente las situaciones, establecer una misión concreta y objetivos específicos, así como determinar los criterios para evaluar el logro de dichos objetivos (p. 8).

La primera hipótesis planteada en la investigación es “Existe relación significativa entre la misión y la GE en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Lima, 2022.”, al respecto la tabla 56, refiere un coeficiente Rho de Spearman de 0.183 y con una significancia de 0.093, por lo cual se rechazó la hipótesis. Sin embargo, Armijo (2011) menciona que la misión implica la definición de los productos estratégicos y los resultados, es decir es la razón de ser de la organización, establece el “qué hacer” de la institución, por los cuales la organización debe responder a sus usuarios y a la ciudadanía. En el caso desarrollado no existe una relación significativa entre la dimensión Misión y la variable GE, lo que significa que los encargados de la gestión no tienen tan claro lo que indica la misión, por tanto, se espera que los resultados no sean los esperados.

La segunda hipótesis planteada en la investigación es “Existe relación significativa entre la visión y la GE en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Lima, 2022.”, al respecto la tabla 57, refiere un coeficiente Rho de Spearman de 0.183 y con una significancia de 0.093, por lo cual se rechazó la hipótesis.

Estos resultados muestran correspondencia con lo planteado por Puello y Bejas (2020) en su artículo observaron altos niveles de PE en la GE, se encontró un nivel moderado en cuanto a la definición de la misión y visión. Por lo tanto, se considera necesario mejorar tanto estos elementos como las funciones y los procesos de la GE. Asimismo, estos resultados se asemejan a Macías (2019) en su tesis donde sus componentes filosóficos dieron una correlación baja que no alcanzaron un mínimo grado de influencia. Sin embargo, la misión y visión está referida al futuro deseado de la organización, representa los valores con los cuales se fundamenta su accionar público. Armijo (2011) menciona que la visión debe de contener aspectos que permita a los usuarios identificar lo que pueden esperar de la entidad. En el caso desarrollado no existe una relación significativa entre la dimensión Visión y la variable GE

La tercera hipótesis planteada en la investigación es “Existe relación significativa entre los objetivos y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Lima, 2022.”, al respecto, la Tabla 58 muestra un coeficiente Rho de Spearman de 0.183 con un nivel de significancia de 0.093, razón por la cual se procedió a rechazar la hipótesis. Según Armijo (2011), los objetivos representan el paso posterior a la definición de la misión y la visión, y corresponden a los logros que una entidad pública espera alcanzar en un plazo determinado, con el propósito de cumplir su misión de manera eficiente y eficaz. En el caso desarrollado existe una relación significativa entre la dimensión Objetivos y la variable GE, conclusión que apoyo lo expuesto por Salamanca et al. (2014) señalan que la planeación consiste en detallar claramente las condiciones

mínimas que deben cumplir los diferentes entregables y, simultáneamente, valorar la relevancia de cada uno de ellos respecto al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Finalmente, de los resultados mostrados, encontramos que la buena planificación nos lleva a una buena gestión, en ese sentido, para los encargados de la gestión de recursos propios no tendrían ningún inconveniente con la presentación del libro caja en los plazos establecidos.

CONCLUSIONES

Tras desarrollar la presente investigación “La PE y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Lima, 2022” se llegó a las siguientes conclusiones:

- El análisis realizado en este estudio, mediante la aplicación de los estadísticos alfa de Cronbach y la Prueba de KMO y Bartlett a la hipótesis principal, reveló una correlación significativa entre el diseño del constructo y las variables de PE y GE en la Generación de Recursos Propios, junto con sus dimensiones e indicadores. Esta correlación subraya la validez de los hallazgos derivados de las encuestas aplicadas en la investigación. Adicionalmente, se determinó que la mayoría de los directores que participaron en el cuestionario coinciden en la importancia de integrar la PE con la gestión de recursos propios dentro de las IE de la UGEL 06, Ate Vitarte, evidenciando una percepción común sobre la relevancia de estas prácticas para el desarrollo institucional.
- En relación con la Hipótesis Específica 1 y la Hipótesis Específica 2, que examinan la conexión entre las dimensiones de misión y visión y la variable de GE en la Generación de Recursos Propios, el uso del estadístico Rho de Spearman reveló la ausencia de una relación significativa entre estas. No obstante, se contempla que la falta de percepción de una vinculación entre la generación de recursos propios y la misión y visión institucional por parte de los participantes en la encuesta podría explicar la inexistencia de una correlación notable entre dichas variables en el análisis estadístico, ya que la misión y visión son más aspectos conceptuales y estratégico, mientras la GE se refiere a la implementación práctica de las estrategias y planes diseñados para lograr lo establecido, asimismo, la Misión y Visión suelen ser responsabilidad de la alta dirección, es decir de las Unidades de GE, Dirección Regional de Liam Metropolitana y Ministerio de Educación

, mientras que la GE es responsabilidad de los directivos, docentes y personal administrativo que trabajan en la ejecución de las actividades educativas. . Esta situación sugiere que la comprensión o la valoración de la misión y visión en relación con la gestión de recursos propios puede no estar plenamente integrada o reconocida por los implicados, lo cual podría influir en los resultados obtenidos.

- Respecto a la Hipótesis específica 3, se encontró una relación positiva y significativa entre la dimensión de Objetivos y la variable de GE en la generación de recursos propios. Este resultado sugiere que mejorar los objetivos está directamente relacionado con la mejora de la GE, por ellos, es fundamental que las IE establezcan metas claras y medibles, tanto a nivel educativo como a nivel de gestión, para poder mejorar su desempeño y alcanzar resultados exitosos. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.
- Este estudio es de gran relevancia para investigaciones futuras acerca de la generación de recursos propios en IE. Asimismo, ofrece valiosas recomendaciones para los responsables de dichas instituciones y la Unidad de GE Local 06, con el objetivo de mejorar la gestión y planificación.

RECOMENDACIONES

- En relación a la PE y la GE, los hallazgos de la investigación revelaron una correlación positiva y significativa. Por ende, es imperativo continuar fortaleciendo este vínculo. Se recomienda enfáticamente a las IE, con los directores a la vanguardia, que incrementen sus esfuerzos en la elaboración de planes más sólidos, estableciendo objetivos claros y alcanzables. Este enfoque proactivo no solo potenciará la GE, sino que también se verá reflejado en resultados tangibles y mejorados en el ámbito educativo.
- Los resultados de la investigación demostraron que no existe relación entre la dimensión Misión y Visión con respecto a la variable GE en la generación de recursos propios, estos resultados sugieren que es importante realizar un análisis más detallado de cómo se están implementando y comunicando la misión y visión dentro de la institución. Además, los responsables de la GE deben asegurarse de que estas dimensiones estén siendo tomadas en cuenta en todas las decisiones y acciones que se tomen en la institución. Es fundamental que la misión y visión institucional sean el eje central alrededor del cual se desarrollen todas las actividades y estrategias educativas. De esta manera, se garantiza que la institución esté trabajando en la dirección correcta para alcanzar sus objetivos y cumplir con su propósito fundamental. Finalmente, aunque en esta investigación no se encontró una relación directa entre la dimensión Visión y Misión y la variable GE, se destaca la importancia de darles la debida atención y prioridad en la gestión de recursos y en la toma de decisiones en las IE.
- En cuanto a la dimensión Objetivos y la variable GE, resulto que existe una relación regular, es importante que se brinde acompañamiento y capacitación continua a los directivos y docentes en temas de GE, para que puedan mejorar sus prácticas y lograr un

mejor desempeño en la institución educativa. También es importante establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para verificar el cumplimiento de los objetivos institucionales y realizar ajustes en caso necesario, promover la participación activa de la comunidad educativa en la planificación y ejecución de los objetivos institucionales, para que se sientan involucrados y comprometidos con el logro de los mismos.

- Se recomienda implementar un sistema de control interno más riguroso en las IE, con el fin de prevenir posibles irregularidades en el manejo de los recursos. Es importante que se establezcan políticas claras y procedimientos adecuados para garantizar una adecuada gestión financiera.
- Se recomienda también capacitar al personal administrativo y docente en temas relacionados con la gestión financiera, de manera que cuenten con las habilidades necesarias para llevar a cabo un adecuado registro y control de los recursos. Es fundamental trabajar en conjunto para mejorar la gestión de los recursos propios de las IE, con el fin de garantizar una utilización eficiente y transparente de los mismos en beneficio de la comunidad educativa.
- Finalmente se recomienda realizar más estudios afines, esta investigación no es una verdad absoluta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agudelo, G. A. (2008). *Experimental y no-experimental. La sociología en sus escenarios* (18).

Agudelo, G., Aigneren, M., & Ruiz, J. (2008). *Diseños de investigación experimental y no-experimental*. Obtenido de https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008_DisenosInvestigacionExperimental.pdf

Amat Salas, J. M. (2010). *Control de Gestión: Una perspectiva de dirección.* Barcelona: Gestión 2000.

Armijo, M. (2011). *PE. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES)*, 15.

Barrera-Gálvez, R., Arias-Rico, J., Solano-Pérez, C., Díaz-Pérez, L. E., Vera-Guzmán, S., Sánchez-Jiménez, R. C., & Sánchez-Padilla, M. L. (2018). Planeación estratégica en Instituciones Educativas Strategic Planning in Educational Institutions. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 6(12).

Batista Gutiérrez, T. (2007). *La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa*. Revista Institucional Universidad Tecnológica del Chocó, 26(1), 99-104.

Bilancio, G. (2006). *Estrategia.* Pearson Educación.

Botero chica, c. A. (10 de Abril de 2009). *Cinco tendencias de la GE*. Obtenido de https://rieoei.org/historico/deloslectores/2811Botero.pdf

Bravo Sánchez, J. M. (2018). *La PE y su influencia en la calidad de la GE de la institución educativa Signos de Fe Nº 117, UGEL 05, año 2018.*

Buendía Eisman, L., & Berrocal de Luna, E. (2001). *La ética de la investigación educativa*.

Callirgos, L. A., Gamarra, P. C. M., Monja, J. M. M., & Antón, C. A. C. (2022). *Investigación científica: Diseños y niveles de investigación.*

Diaz, C. C., Reyes, M. P., & Bustamante, K. G. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y praxis latinoamericana,* 25(3), 87-95.

Casco, A. D. P. R., Garrido, R. G. R., & Moran, E. V. C. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. Contribuciones a la Economía, 15(1), 8.

Cassasus, J. (1999). *Marcos conceptuales para el análisis de los cambios en la gestión de los sistemas educativos.* La gestión: en busca del sujeto. Seminario Internacional "Reformas de la gestión de los sistemas educativos en la década de los noventa"(13 al 14 noviembre 1997). Chile, UNESCO, 13-28.

Cejas, A. (2009). *GE*. Revista Integra Educativa, 2(3), 215-231.

Casal, J., & Mateu, E. (2003). *Tipos de muestreo*. Rev. Epidem. Med. Prev, 1(1), 3-7.

Cevallos Uve, G. E. (2021). PE prospectiva en la gestión académica en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 9.

Chacón, L. (2014). *Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad*. Omnia, 20(2), 150-161.

Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *PE Fundamentos y aplicaciones* (Tercera Edición ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

Contreras Sierra, E. R. (2013). *El concepto de estrategia como fundamento de la PE*. Pensamiento & gestión, 35, 135-181.

Daros, W. R. (2002). ¿ Qué es un marco teórico?. *Enfoques,* 14(1), 73-112.

David, F. R. (2003). Conceptos de administración estratégica. Pearson educación.

Educación Inicial. (2010). *La GE.* Recuperado el 25 de Junio de 2022, de https://www.educacioninicial.com/c/001/895-gestion-educativa/

Escobar Vilcas, S. E. (2020). *La PE y la gestión por objetivos del personal en la unidad de GE local Huancavelica, año 2018.*

Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de investigación*.

Estrada, L. (2013). *El desempeño docente. Carabobo-Venezuela*: Universidad de Carabobo, 88.

Flores Briseño, M. M. (2012). *Gestión institucional en educación a distancia*. Sistema de Universidad Virtual. Universidad de Guadalajara: Sistema de Universidad Virtua.

Flores, M. C., & Gómez, D. O. (2008). *Algunos modelos de planeación*. Revista Ciencia Administrativa, 34.

Graffe, G. J. (2002). *GE para la transformación de la escuela*. Revista de pedagogía, 23(68), 495-517.

Gomez Zuñiga, F. (2021). *Relación entre la PE y Gestión del Conocimiento.* Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 5(21), 336-342.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6, pp. 102-256).

Lalinde, J. D. (2018). *El uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones*. Archivos venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 37(5), 587-595.

Lastra, R. P. (2000). *Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas*. Política y cultura, 13, 263-276.

López Paredes, M. A. (2017). *La Gestión pedagógica*. Apuntes para un estudio necesario. Dominio de las Ciencias, 3(1), 201-2015.

Macías Mora, D. V. (2019). L*a PE y su influencia en la Administración educativa de la escuelaparticular Monte Ararat, Guayaquil-2019*.

Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización.* Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8(2), 0-0.

Martínez, A. R. (2015). *Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores*. Revista mexicana de ingeniería biomédica, 36(3), 181-190.

Mejía, S. E. (2007). *Liderazgo a través de la historia*. Scientia et technica, 13(34), 343-348.

Meneses, J. &. (2011). *El cuestionario y la entrevista*. Obtenido de https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario-entrevista/cuestionario-entrevista.pdf

Ministerio de Educación. (28 de Julio| de 2013). *Ley General De Educación*.

Müggenburg Rodríguez, M. C., & Pérez Cabrera, I. (2007). Ti*pos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa*. Enfermería universitaria, 4(1), 35-38.

Muntané Relat, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Centro de investigacion biometrica, 33(3), 221-227.

Ogliastri, E. (2009). *Manual de PE*. Costa Rica: INCAE. Recuperado de https://www. researchgate. net/profile/Enrique_Ogliastri/publication/315474831.

Otzen, T. &. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. International journal of morphology, 35(1), 227-232.

Pérez González, F. &. ((2008)). *Gestión del tiempo para estudiantes*. Pon el tiempo en su sitio.

Perez Santos, P. V. (2018). *La GE y la PE en las IE de Nivel Secundario de Moyobamba, San Martín.*

Pérez, J. P. F. (2008). *La PE: una propuesta metodológica para gestionar el cambio en políticas de innovación educativa.* Revista Iberoamericana de educación, 46(1), 1-11.

Pita Fernández, S. &. (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. Cad aten primaria, 76-78.

Puello Viloria, L. B. (2020). *La PE en la GE del director en instituciones de básica primaria.* Warisata-Revista de Educación, 2(6), 142-155.

Puello, V. L., & Bejas, M. (2020). *La PE en la GE del director en instituciones de básica primaria. 2(6), 142-155*.

Representación de la UNESCO en Perú. (MARZO de 2011). *Manual de gestión para directores de IE.*

Rodríguez, D. (2018). *Gestión organizacional.* Ediciones UC.

Rodríguez, M. C. (2007). *Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa*. Enfermería Universitaria, 4(1), 35-38.

Romero, A. F. (2010). *Dirección y PE en las empresas y organizaciones*. Ediciones Díaz de Santos.

Romero, P. J. (2016). *La PE y su influencia en la calidad de GE de la Universidad Técnica de Babahoyo.* Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación, 1(2), 20-22.

ROQUE QUISPE, R. R. (2020). *GE y su incidencia en la PE de las IE Públicas del Nivel Secundario del Distrito de Ituata Provincia de Carabaya en el año 2018.*

Salamanca, Y. T. (2014). *Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos.* Suma de negocios, 5(spe11), 70-77.

Salazar, D. &. (2006). *Planificación.* ¿Éxito Gerencial? Multiciencias, 6(1).

Sánchez Albavera, F. (2003). *PE y gestión pública por objetivos*. ILPES.

Sandoval Moreno, A., & Griselda Günther, M. (2013). *La gestión comunitaria del agua en México y Ecuador: otros acercamientos a la sustentabilidad. Ra Ximhai:* revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible, 9(2), 165-179.

Sarduy Domínguez, Y. (2007). *El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa.* Revista cubana de salud pública, 3, 0-0.

Schanzer, R. (2015). El marco teórico de una investigación. *URL disponible en: http://www. fhumyar. unr. edu. ar/escuelas/3/materiales% 20de% 20catedras/trabajo*, 2.

Trujillo, R. R. R. (2018). Planificación Estratégica. Clube de Autores.

UNESCO. (s.f.). *Política y planificación de la educación*. Obtenido de https://es.unesco.org/themes/politica-planificacion-educacion

Vergara, E. D. (2021). *Gestión institucional y PE en una institución educativa pública del distrito de Jaén, Cajamarca, Perú*. Revista Científica Pakamuros, 9(1), 42-53.

Velasco, M. L. Y. P., & Martínez, M. (2017). *Muestreo probabilístico y no probabilístico*. Licenciatura en, 3.

Vidal Ledo, M. D. (2008). *GE*. Educación Médica Superior, 22(2), 0-0.

Apéndices Y Anexos

Anexo 01 Cuestionario PE

Cuestionario de la PE de los directores de las IE.

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad determinar si la GE se relaciona con la PE en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Ate Vitarte – Lima, 2022.

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X).

La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes: N= nunca (1) CN= Casi Nunca (2) AV= A Veces (3) CS= Casi Siempre (4) S= Siempre (5)

	ÍTEMS	VALORACIÓN				
	MISIÓN	1	2	3	4	5
1	¿La realidad del entorno está acorde con la misión institucional?					
2	¿Los responsables de la gestión de recursos propios tienen conocimiento de la misión de la institución educativa?					
3	¿Los responsables de la gestión de recursos propios cumplen con la misión que determinó la comunidad educativa?					
4	¿La misión es realista capaz de lograrse solamente con los responsables de la gestión de recursos propios?					
	VISIÓN					
5	¿Para los responsables de la gestión de recursos propios es realizable la visión institucional?					
6	¿Los responsables de la gestión de recursos propios tienen conocimiento de la visión de la institución?					
7	¿La realidad del entorno está de acorde con la visión institucional?					
8	¿Los responsables de la gestión de recursos propios asumen el compromiso de cumplir la visión institucional?					
	OBJETIVOS					
9	La institución tiene definido y/o implementado un plan estratégico en la generación de recursos propios?					
10	¿La PE de la Institución educativa tiene en cuenta los ámbitos institucional, pedagógico, administrativo y financiero?					
11	¿Las metas y estrategias consolidan la misión y visión de la institución?					
12	¿En los objetivos del plan estratégico de la institución educativa hay claridad para el logro de la generación de recursos propios?					
13	¿Los responsables de la generación de recursos propios, cumplen con las metas que propone la propia institución?					

Anexo 02 Cuestionario GE

Cuestionario de la GE de los directores de las IE.

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad Determinar si la GE se relaciona con la PE en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, Ate Vitarte – Lima, 2022.

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X).

La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes: N= nunca (1) CN= Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS= casi siempre (4) S= siempre (5)

	ÍTEMS	VALORACIÓN				
	GESTION INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
1	¿La institución genera recursos propios?					
2	¿Cree usted que la UGEL 06 cumple con una adecuada organización con los miembros de generación de recursos propios de la comunidad educativa?					
3	¿La UGEL 06 promueve elaborar proyectos de mejora institucional en la institución?					
4	¿La institución cumple con un adecuado uso del manual de generación de recursos propios en beneficio de las instituciones?					
5	¿Usa usted el Decreto Supremo N° 026-20007-ED?					
6	¿Cree usted que la UGEL 06 hace uso de comisiones de trabajo para la mejor generación de recursos propios en beneficio de la comunidad educativa?					
7	¿Cree usted que la UGEL 06 hace uso de canales adecuados de comunicación para la adecuada generación de recursos propios de la institución?					
8	¿Cree usted que la UGEL 06 hace uso de tiempos y espacios adecuados para el cumplimiento del reglamento de generación de recursos propios?					
9	¿Cumple usted con los lineamientos de la Resolución Directoral N° 05159?					
10	¿Cree usted que la UGEL 06 promueve el cumplimiento del reglamento de generación de recursos propios?					
11	¿Cree usted que la UGEL 06 promueve el uso adecuado del reglamento de generación de recursos propios?					
12	¿La UGEL 06 informa de manera clara y concisa la forma de presentación de libro caja?					
13	¿Cree usted que es complicado presentar adecuadamente el libro caja?					
	GESTION PEDAGOGICO					
14	¿Cree usted que hay planificación entre la UGEL 06 y los responsables de la generación de recursos propios?					
15	¿La UGEL 06 monitorea y brinda soporte a los responsables de la generación de recursos propios de la institución?					
16	¿Cree usted que la UGEL 06 hace reconocimiento al comité por la buena generación de los recursos propios?					

17	¿La institución cuenta con los recursos necesarios para desarrollar las funciones de manera adecuada?					
18	¿La institución genera un ambiente adecuado con los mientras del comité y el consejo educativo?					
19	¿Cree usted que la UGEL 06 fomenta la formación y capacitación de los responsables de la generación de recursos propios?					
20	¿La institución hace uso de recursos didácticos para el uso adecuado de los recursos propios?					
	GESTION ADMINISTRATIVO					
21	¿El comité de gestión de recursos propios hace uso adecuado de los recursos económicos para atender las necesidades de la institución?					
22	¿El comité de gestión de recursos propios hace uso adecuado de los recursos para generar ingresos en favor de la institución?					
23	¿La institución cumple con las normativas dadas por el ministerio de educación?					
24	¿La institución cumple con las normas y los requisitos dados por la UGEL 06 para la presentación de libro caja?					
25	¿Cree usted que la UGEL 06 supervisa con regularidad la generación de los recursos propios?					
26	¿El CONEI cumple con la función de supervisar la generación de recursos propios de la institución?					
	GESTION COMUNITARIO					
27	¿Cree usted que la UGEL 06 fomenta la participación de la comunidad en la generación de recurso propios en favor de la institución?					
28	¿Los responsables de la generación de recursos propios plantean proyectos en beneficio de la comunidad y la institución?					
29	Cree usted que la UGEL 06 trabaja de la mano con los padres de familia en favor de la institución					
30	¿Los responsables de la generación de recursos propios trabajan de la mano con los padres de familia en favor de la institución?					
31	¿La institución cuenta con mecanismos para garantizar un clima adecuado entre los padres de familia y los responsables de la generación de recursos propios?					

Matriz De Operacionalización Variable 1

Tabla 59

PE.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
X1= PE: Herramienta de gestión permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno. Armijo (2011)	X11= Misión	X111= Fin Educativo	1-4
		X112= Conocimiento	
	X12= Visión	X121= Proyección	5-8
	X13= Objetivos	X131= Planificación	9-13
		X132= Metas	

Matriz de Operacionalización Variable 2

Tabla 60

GE.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
(X2) = GE: La GE es la integración de los actores del plantel escolar, implica los elementos internos y externos que tienen relación con el proceso educativo. UNESCO (2011)	X21= Factor Institucional	X221= Organización	1-13
		X222= Responsabilidades	
		X223= Normas Explicitas E Implícitas	
	X22= Factor Pedagógico	X221= Planificación	14-20
		X222= Practicas Pedagógicas	
		X223= Actualización Y Desarrollo Personal	
	X23= Factor Administrativo	X331= Manejo De Recursos	21-26
		X332= Cumplimiento De La Normativa	
		X333= Supervisión De Las Funciones	
	X14= Factor Comunitario	X441= Relaciones Con El Entorno	27-31
		X442= Padres Y Madres De Familia	

Matriz De Consistencia.

Tabla 61

Matriz de consistencia de la GE y PE.

<table>
<tr><th>PROBLEMA GENERAL</th><th>OBJETIVO GENERAL</th><th>HIPÓTESIS GENERAL</th><th>VARIABLES</th><th>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</th></tr>
<tr><td rowspan="2">¿Qué relación existe entre la PE y la GE de en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022?</td><td rowspan="2">Determinar la relación entre la PE y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.</td><td>HI: Existe relación significativa entre la PE y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.</td><td rowspan="4">V1= PE</td><td rowspan="2">Tipo: Investigación correlacional
Diseño Transversal y No-experimental</td></tr>
<tr><td>HN: No existe relación significativa entre la PE y la GE en la generación de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.</td></tr>
<tr><td>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</td><td>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</td><td>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</td></tr>
<tr><td rowspan="2">1. ¿Qué relación existe entre la misión y la GE en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022?</td><td rowspan="2">1. Establecer la relación entre la misión y la GE en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022</td><td>HI: Existe relación significativa entre la misión y la GE en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.</td><td rowspan="4">Población: Conformada por 100 directores de las IE de la UGEL 06</td></tr>
<tr><td>HN: No existe relación significativa entre la misión y la GE en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.</td><td rowspan="3">V2= GE</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2. ¿Qué relación existe entre la visión y la GE en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022?</td><td rowspan="2">2. Establecer la relación la visión y la GE en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.</td><td>HI: Existe relación significativa entre la visión y la GE en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.</td></tr>
<tr><td>HN: No existe relación significativa entre la visión y la GE en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.</td><td>Muestra: 85
Instrumento de Recolección de Datos: Cuestionario</td></tr>
</table>

3. ¿Qué relación existe entre los valores y la GE en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022?	3. Establecer la relación los valores y la GE en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022	HI: Existe relación significativa entre los valores y la GE en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.		
		HN: No existe relación significativa entre los valores y la GE en la gestión de recursos propios de las IE de la UGEL 06, 2022.		