

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO “BENEDICTO XVI”

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA



PLAN DE GESTIÓN DE SINERGIA INSTITUCIONAL PARA LA REFORMULACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO

**Tesis para obtener el título de
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR

Mg. Molina Carrasco, Luz Victoria

<https://orcid.org/0009-0008-5611-6201>

ASESOR

Mg. Alayo Rodríguez, Benito Alfredo

<https://orcid.org/0000-0001-5055-0244>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN EDUCATIVA**

TRUJILLO - PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Humanidades:

Yo, Mg. Benito Alayo Rodríguez con DNI N° 44355735, como asesor del trabajo de investigación titulado “PLAN DE GESTIÓN DE SINERGIA INSTITUCIONAL PARA LA REFORMULACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO” desarrollado por la Mg. Teodora Luz Victoria Molina Carrasco con DNI 27282477; egresada del Programa de estudios de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA; considero que dicho trabajo reúne los requisitos tanto como científicos y corresponden con las normas establecidas en el Reglamento de Titulación de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad Humanidades.

Por tanto, autorizo la presentación de este ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por la comisión de la clasificación designado por el decano de la facultad de humanidades.

Trujillo, mayo del 2024



ASESOR

Mg. Alayo Rodríguez Benito Alfredo

DNI: 44355735

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXEMO MONS. DR. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DIAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. HÉCTOR ISRAEL VELÁSQUEZ CUEVA

Decano de la Facultad de Humanidades

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARIN

Secretaria General

DEDICATORIA

A mi amado Hijo Cristian Gregorio quien con su nobleza, inteligencia y sensatez logra inspirarme, impulsarme, gracias por su apoyo constante, en el aspecto profesional y personal y sobre todo en la concreción de mi segunda especialidad.

A mi querida hermana Zuly Cristina por ser una fuente sabiduría y de experiencia que comparte conmigo con agrado y que gracias a sus enseñanzas contribuyó grandemente en la culminación de mi Tesis. A mi querido esposo y familia que, con su cariño y comprensión, cada día me animan a seguir adelante.

A mi querido sobrino José Adel Tafur, quien con su amplio conocimiento contribuyó con este trabajo de investigación.

Finalmente dedico este trabajo a los maestros que a pesar de las dificultades se superan y comparten sus aprendizajes y experiencias. Veo en ellas un ejemplo a seguir.

Luz Victoria Molina Carrasco

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser la fuerza que me acompaña cada día, él es mi luz, mi guía, mi sanación, es la fortaleza que me invade cada mañana, en cada labor, en cada propósito, poniéndome a las personas indicadas en mi camino para motivarme y ayudarme y levantarme en situaciones de dificultad.

A mi hijo Cristian Gregorio por ser mi razón y mi motivo, por su paciencia constante y por el apoyo en esta investigación.

A mi hermana Zuly Cristina por las orientaciones, ayuda permanente que como dice mi tesis produjo sinergia en esta investigación.

A mi querido sobrino José Adel Tafur, por su carisma y colaboración con este trabajo de investigación

A mi esposo y familia por su comprensión y aliento en cada proyecto que realizo.

Luz Victoria Molina Carrasco

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Luz Victoria Molina Carrasco con DNI: 27282477, egresada del programa de estudios de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” doy fe que en la presente declaratoria que he seguido fielmente los procesos de académicos y de administración de la Facultad de Humanidades, para la elaboración y sustentación del informe de mi Tesis titulada: “PLAN DE GESTIÓN DE SINERGIA INSTITUCIONAL PARA LA REFORMULACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO”. El cual consta de un total de 124 páginas, en las que se incluye 6 tablas y 6 figuras y un total de 30 páginas de anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

Trujillo, mayo del 2024



Luz Victoria Molina carrasco

DNI 27282477

ÍNDICE

PORTADA	i
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	42
2.1. Enfoque y tipo	42
2.2. Diseño de investigación	42
2.3. Población, muestra y muestreo	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	43
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de información	47
2.6. Aspectos éticos en investigación	48
III. RESULTADOS	49
IV. DISCUSIÓN	85
V. CONCLUSIONES	89
VI. RECOMENDACIONES	91
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	92
ANEXOS	94
Anexo 1: matriz de consistencia	94
Anexo 2: Instrumentos de recolección de la información	95
Anexo 3: Ficha técnica	97
Anexo 4: Operacionalización de variables	98
Anexo 5: Validación de Expertos	100
Anexo 6: Carta de presentación	118
Anexo 7: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	119
Anexo 8: Consentimiento informado	120
Anexo 9: captura de similitud de Turnitin	122
Evidencias fotográficas	123

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultados de la Dimensión integridad del PEI.....	48
Tabla 2: Resultados de la Dimensión Coherencia del PEI.....	49
Tabla 3: Resultados de la Dimensión Pertinencia del PEI.....	50
Tabla 4: Resultados de la Variable Participación en la reformulación del PEI	51
Tabla 5: Resultados de la Variable Evaluabilidad en la reformulación del PEI	52
Tabla 6: Resultados de la Dimensión carácter público del PEI	53

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	48
Figura 2.....	49
Figura 3.....	50
Figura 4.....	51
Figura 5:.....	52
Figura 6:.....	53

RESUMEN

La presente tesis denominada Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI en una I.E de Chiclayo, realizada en el año 2023. Esta investigación se realizó con el propósito de contribuir en la participación activa e identidad con el quehacer educativo que se plasma en el PEI que es un instrumento imperativo de una IE, que debe involucrar a todos los miembros de la comunidad educativa, que este sea un documento funcional en su elaboración y reformulación, conocido, coherente, pertinente , integral .En esta investigación se trabajó con una población de estudio 95 maestros a quienes se aplicó el instrumento para medir la reformulación del PEI en una institución educativa Chiclayo. Con este instrumento se recogió datos respecto a las siguientes características del PEI, como: Participación, carácter público, coherencia, pertinencia, integridad y evaluabilidad del PEI. ya que estos son indicadores que conllevan a darnos cuenta sobre qué tan participativo, útil, viable y funcional resulta el PEI en una institución educativa. Después de analizar los bajos resultados de estos indicadores respecto a la reformulación del PEI, planteé la siguiente tesis: “Plan de gestión de sinergia Institucional para la reformulación del PEI en una I .E de Chiclayo “en la mencionada tesis se incluye las siguientes dimensiones: Reflexión pública, planeación conjunta, visión compartida y acción coordinada. La presente investigación pretende hacer un aporte teórico práctico para lograr que el PEI sea un instrumento, real, útil y dinámico que orienta, planifica y ejecuta el quehacer de una IE, que pongo a su disposición en la presente investigación.

Palabras claves: Reformulación del PEI, Sinergia, planeación conjunta, visión compartida, acción coordinada.

ABSTRACT

This thesis called Institutional synergy management plan for the reformulation of the PEI in an IE of Chiclayo, carried out in the year 2023. This research was carried out with the purpose of contributing to active participation and identity with the educational work that is embodies in the PEI that it is an imperative instrument of an IE, which must involve all members of the educational community, that this be a functional document in its preparation and reformulation, known, coherent, relevant, comprehensive. In this research We worked with a study population of 95 teachers to whom the instrument was applied to measure the reformulation of the PEI in a Chiclayo educational institution. With this instrument, data was collected regarding the following characteristics of the PEI, such as: Participation, public nature, coherence, relevance, integrity and evaluability of the PEI. since these are indicators that lead us to realize how participatory, useful, viable and functional the PEI is in an educational institution. This situation has always been a cause for concern taking into account that the PEI is a guiding instrument for all the actions of an I.E. After analyzing the low results of these indicators with respect to the reformulation of the PEI, I proposed the following thesis: “Institutional synergy management plan for the reformulation of the PEI in an IE of Chiclayo” in the aforementioned thesis the following dimensions are included: Public reflection, joint planning, shared vision and coordinated action. The same ones are put into practice in the Institutional synergy management plan to reformulate the PEI, which I make available to you in this investigation.

Keywords: Reformulation of the PEI, Synergy, joint planning, shared vision, coordinated action.

I. INTRODUCCION

Según la UNESCO el análisis de la realidad problemática en lo que a reformulación del PEI se refiere es preocupante en el mundo entero a la luz de los últimos datos que presentan los resultados de los informes que hace la UNESCO, muestra la desarticulación del PEI en sus diversas dimensiones esto se observó en año 2022 donde más de 1.200 millones de educandos a nivel general en el aspecto educativo, en todo el mundo, están sufriendo las consecuencias de las deficiencias presentadas por la falta de conocimiento del contexto y la realidad en dónde se desarrollan nuestros educandos, esto se reveló durante las clases remotas, donde muchos de nuestros estudiantes no tenían las condiciones mínimas para avanzar en sus clases escolares del mismo modo que 160 millones eran estudiantes de América Latina y el Caribe, el análisis de este informe, desde varias perspectivas nos señala que los daños en educación por la COVID 19 son alarmantes, la pandemia desnudó a la realidad educativa, mostrándonos que existe una tremenda exclusión de la gente pobre a quienes no se tiene muy en cuenta a su realidad para planificar lo mismo ocurre en zona rural, en este estudio se encontró que los estudiantes de condiciones pobres y de zona rural no cuentan con condiciones mínimas de igualdad de derechos en cuanto a educación se refiere. Por lo que estamos a tiempo de tomar nuevas decisiones y asumir nuevos retos en los sistemas escolares que se tiene que considerar a la hora de reformular el PEI de las instituciones educativas (UNESCO, 2020).

También encontramos datos que indican que menos de 10% de países en el mundo tienen presentes leyes que permiten garantizar la plena inclusión en educación además hace énfasis en que el 40% de los países más pobres descuidaron la educación de sus hijos, poniéndolos en riesgo y desventaja, es importante recordar que en pandemia no había trabajo y muchos de ellos apenas conseguían dinero para subsistir, esa fue la situación de riesgo después la COVID 19 Por lo que se recomienda, recuperar esta grave situación y desventaja entre pobres y ricos y las I.E urbanas y rurales debe considerarse una inclusión en educación con lo que se confirma que en todo el mundo existe una alta tasa de niños y jóvenes que no accedieron a la educación en los últimos años, notándose fuertes problemas que atender en inclusión e igualdad de género puesto que las brechas en este sentido se han ido incrementando.

Una efectiva gestión educativa implica realizar acciones conjuntas, en trabajo

colaborativo, hacer una sinergia institucional con respecto a la planificación de acciones para atender las múltiples necesidades, la organización, dirección, coordinación y control en lo pedagógico y administrativo con el propósito realizar una gestión eficiente, útil que busca solucionar problemas y alcanzar mejor calidad educativa todo eso depende de una buena reformulación del PEI, es necesario revertir la situación en inclusión e igualdad de género las brechas en se han ido incrementando (UNESCO, 2020).

De la misma manera a nivel nacional el Ministerio de educación presenta un informe sobre los resultados de las evaluaciones ECE 2016-2018 en 2do de primaria en matemática donde se observa que el más alto índice de estudiantes se encuentra en nivel inicio tal es así que en el 2016 se encontraron en 26.0 % y en el año 2019 con 54.1%, incrementándose los resultados en un 28.1 en el nivel inicio. Estos resultados nos invitan a reflexionar, analizar, y tomar acciones para proponer planes de mejora que permitan superar los resultados de la evaluación ECE 2019, esto implica trabajar de forma colaborativa, reconocer nuestras deficiencias y enfocarnos en superar nuestras dificultades. (informe de gestion anual 2020, 2020).

La situación problemática en el Perú es que antes de la pandemia ya teníamos una crisis severa respecto a logros de aprendizajes, en el año 2019 tan solo un tercio de los estudiantes de 2° de primaria comprendía lo que lee y menos 2 de cada 10 contaba con habilidades matemáticas, según la evaluación de logros de aprendizaje. (Banco central de reserva del Peru, 2021).

Según el análisis de los datos recogidos en el informe de N° 999-2021-CG/SADEN-SO en el que se trató de estudiar qué ocurrió en la plataforma “Aprendo en Casa” este lapso el 1 de agosto de 2020 y el 31 de enero de 2021, se realizó entrevistas a más de 36 mil alumnos del Perú entero ,en el 2021,en este estudio se indicó que un 61 de 100 estudiantes manifestaron sus descontento e insatisfacción, lo que coinciden con los resultados obtenidos según la ENAHO del INEI, solo 27 y 34 por ciento de los alumnos de educación básica matriculados en 2020 tenían conexión y acceso a internet y computadora en sus hogares, respectivamente., sin embargo el 80 y 70 porciento de estudiantes solo tuvieron acceso a la educación mediante la televisión o radio, la ENAHO revela que un 38 de cien estudiantes de educación básica que ingresaban a clases virtuales no interactuaban con el docente en

transcurso sus clases. Es imperativo entonces plantear la reformulación de un PEI con un plan de gestión de sinergia institucional con nuevos retos que nos lleven a superar los problemas observados. (Banco central de reserva del Peru, 2021)

Después de estudiar la problemática de la presente investigación, como consecuencia nos lleva a la formulación del problema en general: ¿Cómo influye el plan de gestión de sinergia institucional para la reformular el PEI de una institución educativa?, considerando que en las instituciones educativas por las múltiples tareas, escasas estrategias para su planteamiento y la premura del tiempo no se elabora un PEI participativo y carácter público lo que conlleva a la falta de coherencia, pertinencia ya que muchas veces es reformulado por una comisión formada por pocos docentes de la I:E, donde plasman sus puntos de vista , sus propios criterios o en peores situaciones se reformula por personas ajenas a la I.E lo que conlleva a desarticulación de la realidad institucional. Frente a este situación, cada escuela debe aplicar estrategias dinámicas que permitan un involucramiento y participación de toda la comunidad educativa, para involucrar a todos de tal forma que el PEI sea conocido e interiorizado por todos y cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, teniendo en consideración que el PEI es un documento prioritario, orientador de las acciones que debe llevar a cabo la institución educativa durante un determinado periodo, esto coincide con una investigación titulada Diagnóstico de debilidades del PEI realizada en Bogotá en 2009.

En cuanto a los Objetivos específicos considero los siguientes: determinar el estado actual del PEI de una institución educativa de Chiclayo. Adoptar fundamentos teóricos que permitan plantear una propuesta basada en fundamentos científicos. Elaborar el plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI de una institución educativa de Chiclayo. Validar la propuesta de plan de sinergia institucional, encaminada a reformular el PEI de una institución.

Para justificar la presente investigación denominada : Plan de gestión de sinergia institucional para reformular el PEI, es importante reconocer que en las instituciones educativas en general , la reformulación del PEI constituye una tarea difícil de concretizarlo de forma participativa, colaborativa, coherente y de carácter público, ya sea por la acumulación de tareas administrativas , pedagógicas o por falta de tiempo disponible para la reformulación del PEI; se observa que muchas veces el PEI es elaborado por una pequeña

comisión de docentes o solo los por el equipo directivo o lo que es peor se encarga a personas ajenas a la institución educativa para esta importante tarea; ante tal problemática presento la propuesta: Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI, como un aporte teórico – práctico incorporando las dimensiones de visión compartida, planificación conjunta, acción coordinada y reflexión pública; las mismas que se abordan con estrategias dinámicas que dan lugar a generar cambios positivos en el involucramiento de la comunidad educativa, en la organización, planificación y evaluación para contribuir a la reformular el PEI a través de una gestión basada en una planificación conjunta que Entendiendo que sinergia es cooperación, es la sincronización de sistemas que conforman un nuevo todo, es la concordancia, la conexión que existe entre dos o múltiples causas, o partes cuyo efecto es superior a los esfuerzos individuales y se multiplica mientras más partes intervengan, Nos referimos a sinergia como un sistema en el que intervienen un conjunto de elementos que se relacionan entre sí con el fin de lograr uno o más objetivos, que permiten una reformulación del PEI más pertinente; tal como sugiere (SENGE, La quinta disciplina, 1990) .En tal contexto considero relevante presentar la propuesta Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI.

Desde otro enfoque es sumamente importante poner en práctica en el PEI las dimensiones o características de: Coherencia, pertinencia, participación, carácter público, integridad del PEI a Porque en general en las I:E hace falta que se tome en cuenta estos planteamientos por la totalidad de miembros de la comunidad educativa incorporemos dentro de nuestro quehacer diario en concordancia con las acciones que se promuevan al reestructurar el PEI, es así que surge la iniciativa de promover un plan de trabajo sinergia institucional para la reestructuración un PEI .Puesto que es una necesidad tener un proyecto educativo institucional operativo , propio , útil y fácil de apropiarse que responda a nuestra realidad , identidad y necesidades puesto que consideramos que es el principal documento que presenta el sello que identifica y caracteriza a nuestra institución educativa, a lo que se suma que este es una herramienta integradora y generadora de proyectos de cambio y transformación para la mejora constante la institución y de la calidad de procesos educativos ,considerando que en la época actual de han presentado cambios que requieren de nuestra atención como la educación no es la misma que fue antes de la pandemia por la COVID 19 la misma que nos obligó a utilizar herramientas virtuales ,el uso delas TIC este estudio confirma que mi propuesta Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación

del PEI tiene propósito es hacer que este instrumento de gestión este actualizado y contenga necesidades y posibilidades que respondan a la situación actual propias del consenso de sus agentes educativos que propongan planes de mejora que los entusiasme porque lo hacen con ilusión y compromiso y requiere de un el trabajo colaborativo con la participación de toda la comunidad educativa.

El término "sinergia" proviene de la palabra griega que significa "cooperación" y se traduce como "trabajar juntos" en su sentido literal. En el uso moderno, denota el suceso en el que el impacto o esfuerzo colectivo de múltiples entidades supera las expectativas iniciales. Es decir, cuando se combinan los atributos o consecuencias de una entidad, los resultados se amplifican (García, 2018).

A continuación detallo en los siguientes párrafos los antecedentes que se unifican a la variable sinergia institucional, este estudio en el contexto internacional, La Universidad de San Salvador realizó en el año (2017) un estudio titulado “Diagnóstico sobre la influencia de la sinergia en el desempeño laboral de los trabajadores de la organización no gubernamental Plan Internacional El Salvador” ya que en ciertas empresas no progresaban como lo esperaban y se presentaba frecuentes descontentos con el personal que laboraban en dichas empresas, cambio ocurría lo contrario en la Plan Internacional San Salvador. Este estudio arrojó las siguientes conclusiones: El verdadero poder de una organización radica en su capacidad para colaborar, pensar al unísono y compartir una visión común, dejando de lado cualquier conflicto y esforzándose por lograr un triunfo compartido. Se ha demostrado ampliamente que el trabajo colaborativo y participativo conduce a resultados notables. Ya sea una ONG o una empresa o en una institución educativa, adoptar este paradigma de trabajo colaborativo resulta en un progreso significativo hacia el logro de objetivos. El desarrollo de personas, profesionales e instituciones depende en gran medida del poder del trabajo sinérgico. El estudio se relaciona con la variable Plan de sinergia institucional cuando las personas participan en un ambiente de trabajo que fomenta la comunicación interpersonal efectiva y promueve la armonía y la sinergia, sus habilidades mejoran, lo que conduce a un mayor éxito profesional. Este éxito, a su vez, se traduce en progreso para la empresa o institución en su conjunto. Un error común en el trabajo en grupo es la falta de comunicación entre los profesionales. Este problema suele provocar retrasos y estancamiento dentro de la organización. Para superar este desafío, es crucial establecer una cultura de comunicación

asertiva, donde se priorice la sinergia institucional. Al fomentar la intercomunicación y la conexión entre todos los miembros, podemos trabajar colectivamente para lograr nuestros objetivos institucionales (DOMÍNGUEZ MÉNDEZ, 2017).

Así mismo en Quito y Guayaquil se realizó un estudio por Zambrano (2011) sobre “políticas de trabajo de empresas comerciales en Peluquín y Pictec, luego de realizar un análisis sobre sinergia corporativa en las ciudades de Quito y Guayaquil para Peluquín y Pictec”, la investigación arrojó los siguientes hallazgos: Las empresas han tomado la decisión estratégica de colaborar e implementar un proceso de sinergia con el fin de minimizar gastos y mejorar las operaciones. Buscaban eficiencia, lo que en última instancia produjo un avance económico sustancial. Para dicha empresa. Es cierto en el caso de las empresas ponen practica estrategias como la sinergia institucional, donde todos sus trabajadores laboran en esa perspectiva, de acuerdo con sus propósitos e intereses empresariales, Esta investigación es interesante para aplicarlo en nuestras Instituciones Educativas aplicando una gestión que involucre a todos con los mismos principios. Esto se relaciona con lo que propongo en la variable Plan de Sinergia institucional para la reformulación del PEI. Si bien es cierto el concepto de sinergia, no es muy conocido este tema, pero si muy importante recalcar que el termino sinergia es cooperación, conexión, interrelación para el logro de objetivos. La sinergia institucional permite lograr economías alta escala, resultados potenciados y evitar esfuerzos duplicados. Si en una empresa o IE donde tienen una comunicación asertiva todos están intercomunicados, saben lo que se está haciendo y lo que queda por hacer respecto a los objetivos a los que se quiere alcanzar (DOMÍNGUEZ MÉNDEZ, 2017)

En Guatemala, González (2015), realizó una investigación en el cual se estudió sobre "Trabajo en equipo y satisfacción laboral" cuyo objetivo fue establecer como influye el trabajo colaborativo y el bienestar personal, este estudio arrojó las siguientes conclusiones: Los empleados expresaron que las relaciones positivas entre colegas fomentaron la colaboración y los esfuerzos colectivos hacia los objetivos laborales. Además, se determinó que independientemente del tamaño de la empresa, el trabajo en equipo inculcaba un sentido de pertenencia y aumentaba la satisfacción laboral, lo que resultaba en la inclinación de los empleados a permanecer en la empresa por más tiempo. es decir las personas se sienten más contentas, satisfechas con bienestar personal y laboral en sus cetro de labores cuando hay

colaboración mutua, cuando las interrelaciones se fomenta el trabajo cooperativo, con una comunicación asertiva, es decir se fomenta una sinergia institucional. este resultado es el que se pretende alcanzar al aplicar esta propuesta en la que se reafirma la trascendencia del plan de sinergia institucional propuesto, enfatizando la importancia de los esfuerzos colaborativos en el logro de las metas organizacionales (DOMÍNGUEZ MÉNDEZ, 2017).

En una investigación realizada en el año 2020 en la universidad Cesar Vallejo, en el Perú, que tuvo el objetivo de demostrar cual es la incidencia del trabajo colaborativo en la gestión educativa, el mencionado estudio se realizó con el propósito de observar las variables de planificación y trabajo colaborativo mejorar la gestión de las instituciones públicas, arribando a las siguientes conclusiones: Si mayor es el coeficiente de trabajo colaborativo, mayor es el nivel de planificación. Si mayor es el coeficiente de trabajo colaborativo más alto será el nivel de dirección escolar. Si mayor es el nivel de coeficiente de comunicación asertiva, más alto es el nivel de control educativo, por lo tanto la incidencia de trabajo colaborativo, planificación, comunicación asertiva es altamente satisfactoria, lo que coincide con mi variable de estudio ya que estos indicadores son los que ponen en práctica a la hora de reformular el PEI en la dimensión de participación, carácter público, visión compartida, evaluabilidad, coherencia ,pertinencia en todos los procesos de planificación en la gestión educativa. (Colca Ccahuana, 2020).

En lo que se refiere a la variable reformulación del PEI en América latina se realizado diversos estudios entre ellos el informe "Educación en tiempos de pandemia" de ONESCU se analiza el impacto de la pandemia en la implementación del currículo. La incorporación de la educación remota mediante plataformas virtuales de aprendizaje se hizo inevitable durante la pandemia, haciendo imprescindible el uso de las TIC. Este giro fue necesario no sólo por el cambio de condiciones, sino también porque ciertos aprendizajes y competencias han cobrado mayor relevancia en el contexto actual. Como resultado, es innegable la necesidad de reformular los planes curriculares para asegurar que sean relevantes a la situación actual. Estos planes deben reajustarse y desarrollarse en consenso, con foco en priorizar competencias y valores que se consideran importantes durante la pandemia, como el aprendizaje autónomo, las competencias socioemocionales, la empatía, la tolerancia y los protocolos de salud. Por tanto, son necesarios ajustes curriculares. En consecuencia, es necesario reformular los instrumentos de gestión. Para abordar esto, propongo la

implementación de un plan de sinergia institucional para la reformulación del PEI (PRÁCTICAS Y REALIDADES, 2017).

En Argentina la reflexión acerca del proyecto educativo institucional siempre ha sido un problema preocupante. En América latina se han dedicado muchos estudios sobre cómo orientar mejor la política institucional, la gestión de recursos humanos, pedagógicos, infraestructura, encontrando en muchos casos el deterioro de los mismos, la desarticulación en sus políticas y la escasa operatividad en sus planes, El impacto de la COVID-19 ha exacerbado un problema apremiante en los últimos años. El enfoque se ha desplazado hacia la gestión de la institución escolar como una entidad cohesiva, reconociendo la intrincada interacción entre varios procesos que tienen importantes implicaciones pedagógicas. Actualmente se están cuestionando las divisiones tradicionales entre "lo pedagógico" y "lo administrativo", así como la separación entre el aprendizaje en el aula y la vida diaria de la escuela o su conexión con el mundo exterior. Este examen es crucial para identificar los factores responsables de la ineficiencia de los procesos escolares y la ineficacia del PEI. Entonces, ¿qué está pasando exactamente? Con amplia información disponible sobre cómo construir el PEI y abundantes lineamientos en cada país para ayudar en su desarrollo e implementación, ¿dónde está el desafío de crear un PEI auténtico y funcional? La exigencia de calidad y la necesidad de transformación se han vuelto esenciales no sólo porque están ordenadas por la Ley de Educación, sino también porque la sociedad está planteando preocupaciones significativas sobre la educación escolar, mucho más allá de lo que se consideraría razonable. Como resultado, la escuela ahora se enfrenta a una multitud de demandas y se sitúa a la vanguardia de estos desafíos. (Pini, 2017).

En el año 2017 en el libro Practicas y realidades educativas en donde se hace estudios en diferentes países de América Latina, basado en el aporte de actores sociales, se encontró que en Colombia se puso en marcha una serie acciones. Para lograr una educación de mayor calidad y cumplir la ambición del gobierno de convertirse en la nación más educada de América Latina para 2025, se han realizado cambios significativos en el ámbito de la educación pública primaria y secundaria. En consecuencia, surge la necesidad de modernizar los Proyectos Educativos Institucionales (PEI). Desde un punto de vista administrativo y de gestión, la creación y potenciación de los PEI en las instituciones educativas debe considerarse como una plataforma de reflexión, colaboración y trabajo en equipo,

fomentando el desarrollo del conocimiento crítico y tecnológico a través de la participación de la comunidad educativa. A lo largo de este estudio, se hizo evidente que priorizar la educación en las políticas gubernamentales es crucial. Por lo tanto, es muy recomendable que todos los países que se esfuerzan por mejorar la calidad de la educación asuman el desafío de reformular sus PEI. Para analizar en profundidad el funcionamiento de las instituciones educativas públicas es necesario priorizar temas relacionados con los procesos organizacionales. Este estudio ha identificado un problema importante en los aspectos administrativos y pedagógicos de estas instituciones. Específicamente, se centra en los desafíos y obstáculos que enfrentan sus líderes en el desempeño de sus funciones, tal como lo establecen las leyes vigentes. Además, el estudio explora diferentes estilos de liderazgo, incluidos el autoritario, el burocrático y el enfoque recomendado de misión compartida, diálogo, persuasión y democracia. Con base en esta investigación, proponemos la implementación de un Plan de Sinergia Institucional para reformular el PEI (Proyecto Institucional Educativo), con el objetivo de fomentar un liderazgo educativo democrático y participativo dentro de los actores sociales de la comunidad educativa (PRÁCTICAS Y REALIDADES, 2017).

Según Víctor Hugo (2018) en el ámbito nacional en un estudio que realizaron en Ucayali Es preciso tener en cuenta que el problema que persiste en las IE en la puesta en práctica del PEI coherente, pertinente y participativo en el despliegue de acciones en la toma de decisiones en las IE que dirigen, lo asumen como una cargada abrumadora tarea y de gran responsabilidad que tienen que presentar a la entidad superior, UGEL y estamentos a cargo del Monitoreo. En mi propuesta, considero que hace falta ponerle sinergia institucional donde todos y cada uno de los miembros de la comunidad estemos conectados , comprometidos e interesados en la mejora de nuestra I:E y pongamos nuestra cuota de participación en la reformulación de un PEI más operativo, liviano, manejable ,organizado que sea conocido no solamente por Directivos, maestros y estudiantes sino por toda la comunidad educativa, para lo cual necesariamente se tiene que construir un PEI de forma colaborativa, participativa, donde toda la comunidad educativa este involucrada (PRÁCTICAS Y REALIDADES, 2017).

Según, Salvador Díaz, Víctor Hugo 2018, Si nos enfocamos en el contexto nacional, según un estudio realizado en la universidad de Ucayali el problema de la ineficacia y poca

efectividad del PEI recae más aun por la escasa evaluación que se hace al mismo, en la mayor parte de Instituciones Educativas se carecen de instrumentos de Las causas evidentes se pueden observar en la evaluación del Proyecto Educativo Institucional en Gestión de la Calidad. Escaso trabajo colaborativo a consecuencia del desinterés y resistencia de los docentes y la pasividad de los directivos, poca identidad con la IE, no se asume compromisos efectivos. Las tendencias actuales del desarrollo educativo no se reflejan en la elaboración o revisión del Proyecto Educativo Institucional. Falta contextualización y la propuesta pedagógica se considera relevante. La visión holística del desarrollo humano carece de calidad y falta interés en estrategias innovadoras y nuevos modelos para mejorar la calidad. Estos problemas han sido identificados en ambas instituciones educativas. Además, la pandemia de COVID ha provocado un confinamiento educativo, dando la percepción de que el progreso se ha detenido. Se ha descuidado la actualización curricular de la reforma del marco curricular. La evaluación del proyecto educativo institucional servirá como base para la mejora continua en las instituciones educativas (SALVADOR DÍAZ, 2018).

El contexto local el Gobierno Regional de Lambayeque presentó el Plan de Desarrollo Regional Concertado 2011-2021 en la región Lambayeque. Este plan tiene como objetivo mejorar la gestión de las instituciones educativas mediante la utilización efectiva de sus recursos humanos, materiales y financieros. El objetivo primordial es fortalecer la gestión pedagógica del proceso de enseñanza y aprendizaje. Para lograrlo, el plan se enfoca en implementar un modelo de gestión educativa moderno, incorporando principios de la administración y gestión pedagógica contemporánea. Además, el plan enfatiza el uso de un enfoque presupuestario basado en resultados y orientado a procesos dentro del modelo de gestión educativa. (GRL, 2011).

Si bien la implementación de estas estrategias habría arrojado resultados positivos, faltan enfoques concretos que abarquen todas estas propuestas. Como resultado, han quedado en meras discusiones sin ninguna acción sustancial. Esto es particularmente evidente en la región Lambayeque, específicamente en el distrito de José Leonardo Ortiz, donde un número importante de instituciones educativas exhiben malas prácticas de gestión. Estas instituciones continúan adhiriéndose a enfoques rígidos y autoritarios, con directores que siguen estrictamente reglas de arriba hacia abajo y poseen una capacidad limitada para implementar procesos de gestión innovadores y eficaces desde una perspectiva holística e

integradora, con sinergia institucional que se observe en su clima institucional y en el progreso de la I:E y sobre todo en mejores aprendizajes de sus estudiantes. En consecuencia, existe una necesidad urgente de desarrollar un modelo de gestión sistémico y estratégico que sea adoptado por todos los actores involucrados en garantizar la calidad educativa. Sólo a través de este enfoque podemos demostrar resultados en el avance de la Institución Educativa y en la calidad educativa y de aprendizaje mensurables para todos y todas.

Así mismo en lo que se refiere a las bases teóricas considero el libro la quinta disciplina es fundamental ya que la presente investigación se sustenta en el enfoque de la teoría de sistemas la misma que orienta el quehacer de una institución pero con la perspectiva del pensamiento sistémico como disciplina de las organizaciones inteligentes, El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje, así mismo la Propuesta metodológica para medir la inteligencia organizacional, fundamentada en la quinta disciplina El ámbito de la teoría de sistemas abarca la práctica de cinco disciplinas diferentes: pensar sistémico, dominios personales, modelo mental, visión compartida, y aprendizajes en equipo. Aportes imprescindibles para una verdadera gestión sistémica (SENGE, La quinta disciplina, 1990).

Aportes sumamente valiosos para presentar una PEI formidable, ya que implica la fusión de herramientas novedosas, superando el nivel de complejidad asociado su aplicación individual al trabajo sinérgico en equipo. Sin embargo, las recompensas que se derivan son inconmensurables. De ahí la inclusión del pensamiento sistémico dentro de la quinta disciplina. Esta disciplina sirve como fuerza unificadora, integrando perfectamente las otras disciplinas en un marco cohesivo de teoría y práctica. Su propósito es evitar que estas disciplinas existan aisladas o sean percibidas como tendencias pasajeras. (GómezDegraes, 2012).

Al igual que sus homólogos, el pensamiento sistémico sirve como un recordatorio constante de que la totalidad de un sistema puede superar la mera suma de sus partes constituyentes forman un todo organizado que está intercomunicado, interconectado. El éxito de una empresa o institución depende de la implementación de una gestión sistémica para que consideren su futuro exitoso. Sin esto, cualquier idea visionaria es inútil. Sin embargo, si priorizamos el pensamiento sistémico, cumplimos el requisito inicial para nutrir una visión: una creencia genuina. De cara al futuro, tenemos la capacidad de hacer realidad

nuestra visión. Si bien afirmamos con confianza nuestra capacidad para lograr nuestra visión (una mentalidad común entre los gerentes y agentes de la institución), también reconocemos la importancia de reconocer la realidad actual y utilizar los recursos, las habilidades, la colaboración en equipo y el crecimiento individual necesarios para desbloquear nuestro potencial. Al fomentar una visión compartida, cultivamos un sentido de dedicación a largo plazo en los objetivos que nos ocupan (SENGE, La quinta disciplina, 1990).

Según la teoría de sistemas, la interconexión de los elementos del sistema impide que estén aislados. Estos elementos interactúan entre sí y su comportamiento se observa a través de relaciones causales. Para comprender verdaderamente un sistema, es necesario estudiar todas sus partes interdependientes como un todo.

La base de TGS se basa en cuatro principios fundamentales:

1. Dentro de los límites de un sistema, otro sistema está presente.
2. Los elementos dentro del sistema están interconectados y interactúan constantemente entre sí.
- 3.- El sistema está abierto para la intercomunicación.
- 4.- La funcionalidad del sistema depende de su estructura.

La integración rápida de la teoría de sistemas en la teoría de la gestión puede atribuirse a dos factores principales.

1°. La aplicación de las ciencias del comportamiento a la investigación organizacional ha tenido éxito debido a la necesidad de sintetizar e integrar las teorías existentes.

2°. El surgimiento de la cibernética y la informática ha abierto enormes posibilidades para el avance y la utilización de ideas que integran la teoría de sistemas en las prácticas de gestión.

Al considerar el concepto inicial, nuestra atención se dirige a potenciar tanto la institución como el individuo en su totalidad. Pérez Juste (2006, p.43) enfatiza que el deseo de superación es universal entre los seres humanos y sirve como fundamento de todo esfuerzo educativo. El objetivo principal es lograr mejores resultados. Según este autor, el prerrequisito fundamental para perseguir mejoras es reconocer que cualquier

realidad existente, por muy bien ejecutada que esté, siempre puede ser mejorada. Esta mentalidad requiere humildad y disposición para asumir tal responsabilidad.

La atención se centra en cultivar una mentalidad que promueva la apertura esencial necesaria para distinguir las limitaciones de nuestra percepción actual del mundo. Al hacerlo, fomentamos el crecimiento de las habilidades del equipo a través del aprendizaje en equipo. Las personas buscan una trascendencia más amplia que la opinión. estímulo del dominio personal nuestras acciones afectan al mundo. sin autocontrol, no es posible, la gente se ha arraigado tanto en una mentalidad pasiva y se ve seriamente amenazado por puntos de vista desde la comodidad y el dejar pasar. Para superar esta situación se requiere renovar constantemente sus metas y visión aplicando enfoques sistémicos. (SENGE, La quinta disciplina, 1990).

También se fundamenta con la teoría de Liderazgo participativo según Bolívar (2007) Para que la misión y la visión autoevaluada se ejecuten con éxito, tanto el equipo directivo como el profesorado deben mostrar un compromiso inquebrantable. Es fundamental que el equipo directivo motive y lidere eficazmente a su equipo, brindándoles amplias oportunidades para actuar y mejorar sus respectivas áreas de trabajo. Pero para que esto suceda, la política educativa debe cambiar las percepciones actuales y permitir que los docentes participen en La colaboración de personas que trabajan juntas como un equipo, manteniendo al mismo tiempo la progresión regular de las actividades académicas dentro de las instituciones educativas, las inversiones previstas para implementar un SGC deben incluir carga académica flexible y reconocimiento del trabajo y tiempo ofrecido. Para garantizar la excelencia educativa y defender los principios del aprendizaje institucional, es fundamental que las personas que componen estos equipos tengan una pasión genuina por su trabajo. Al fomentar la colaboración y crear ambientes que promuevan el trabajo en equipo, podemos aprovechar el poder de la sinergia para lograr de manera efectiva los objetivos trazados por la institución. Este enfoque nos permite evaluar los resultados de nuestros planes de mejora y determinar si han dado los resultados esperados.

Los equipos de trabajo se seleccionarán en función de la afinidad en el trabajo, las contribuciones que aportan tienen características de desempeño son esenciales en el

proceso de desarrollo y juegan un papel crucial en el logro de los objetivos institucionales. Estas contribuciones son fundamentales para fomentar una cultura centrada en la calidad. Como señaló Gento (1998), su impacto se extiende más allá de su propio trabajo, influyendo en otros miembros de la organización para que adopten una mentalidad de mejora continua y apoyen incondicionalmente los esfuerzos de la agencia. A esto se le llamamos sinergia institucional. La cuestión que nos ocupa, como lo destaca Bolívar (2007) en el párrafo siguiente, se hace evidente: "En numerosas ocasiones, los educadores dentro del sistema escolar no experimentan un sentido de pertenencia a un equipo cohesionado. Si bien pueden compartir roles y funciones comunes, ambientes de trabajo, e incluso fomentan un sentido de lealtad hacia los demás y hacia la escuela, rara vez se sienten incluidos o no quieren asumir responsabilidades y por tanto tratan de excluirse en discusiones significativas lo que se quiere en el plan de sinergia Institucional es que se perciban a sí mismos como miembros integrales de un grupo de trabajo colaborativo que participa activamente en la planificación educativa y la toma de decisiones.

Para establecer equipos dedicados a la calidad y la mejora, es crucial iniciar talleres que se centren en la motivación, en equipos de alto rendimiento y la concientización. Estos talleres son fundamentales para cultivar un cambio de actitud entre todos los miembros de la I.E, ya que los equipos de trabajo sirven como base para el desarrollo. Las contribuciones de estos equipos son vitales para alcanzar los objetivos institucionales y fomentar una nueva cultura centrada en la calidad. Como afirma Gento (1998), su funcionamiento tiene un impacto en "otros miembros de la agencia, quienes comparten su compromiso con la mejora continua y su entusiasmo por participar y respaldar el trabajo. Tras la autoevaluación, es fundamental que el equipo directivo y los profesores adopten plenamente la misión y la visión. El equipo directivo juega un papel vital a la hora de motivar y liderar a los docentes, al mismo tiempo que les brinda oportunidades para contribuir y mejorar en sus respectivas áreas de influencia. Sin embargo, para que esto suceda, es necesario que haya un cambio en la política educativa que permita a los docentes participar en el trabajo en equipo sin interrumpir las actividades académicas habituales, acepto en situaciones que lo ameriten. La inversión asignada para implementar el Sistema de Gestión de Calidad (SGC) debe incluir disposiciones para flexibilidad en las cargas de trabajo académico y el reconocimiento

del tiempo y esfuerzo dedicado por los miembros del equipo para lograr resultados positivos para la calidad educativa y las políticas institucionales. Es imperativo que los docentes tengan pasión por su trabajo, ya que los equipos de trabajo sirven como vía principal para el aprendizaje organizacional dentro de la institución. Para alcanzar los objetivos de la institución se deben desarrollar escenarios de colaboración y trabajo en equipo para aprovechar las sinergias que conduzcan al éxito. La eficacia de estos planes de mejora depende de si producen los resultados deseados. Para implementar el plan de gestión de sinergia institucional, es necesario establecer equipos que serán los responsables de impulsar y ejecutar el plan de mejora continua. Estos equipos serán cuidadosamente seleccionados en función de su afinidad por el trabajo y sus características de desempeño, ya que estos factores son cruciales para su desarrollo. Las aportaciones de estos equipos juegan un papel vital en la consecución de los objetivos de la organización y el fomento de una nueva cultura centrada en la calidad. Como sugiere Gento (1998), el impacto de estos equipos se extiende más allá de sus miembros inmediatos, ya que inspiran a otros dentro de la agencia a adoptar un enfoque similar de mejora continua y a apoyar activamente su trabajo.

Al referirnos al párrafo citado por Bolívar (2007), podemos descubrir la cuestión que nos ocupa. Los docentes de escuela a menudo no experimentan un sentimiento de pertenencia a un equipo de trabajo cohesionado. Si bien pueden relacionarse entre sí en términos de sus roles y ambientes de trabajo, e incluso pueden desarrollar un sentido de lealtad entre sí y hacia la escuela, rara vez se sienten parte de un grupo colaborativo que participa en discusiones y planifica y organiza colectivamente. toma decisiones educativas. Para establecer equipos que promuevan la calidad y la mejora, es necesario iniciar talleres de motivación y sensibilización que tengan como objetivo cambiar las actitudes de todos los miembros de la institución educativa. Los equipos de trabajo sirven como base para el desarrollo y sus aportes son cruciales para alcanzar los objetivos institucionales y fomentar una nueva cultura centrada en la calidad. Como sugiere Gento (1998), el funcionamiento de estos equipos también influye en otros miembros de la organización, quienes a su vez adoptan una mentalidad de mejora continua y brindan apoyo a su trabajo.

La presente investigación recoge los fundamentos de la teoría de calidad total de Deming. la mejora continua es un componente clave del modelo Deming, que

enfatisa la participación de todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección y los puestos de nivel inicial. Este modelo tiene sus raíces en el control de calidad asociado a los procesos que deben impregnar en una organización estos cuatro conceptos son: Planear, ejecutar o hacer, verificar y actuar que se debe establecer en toda institución para la implementación del PEI de la organización.

Y se inspira en Edward Deming y otorga gran importancia a los distintos procesos implicados de un proyecto. Como resultado, implementar efectivamente los catorce puntos de gestión de calidad de Deming. El concepto de Calidad Total surgió del reconocimiento de que el Aseguramiento de la Calidad no puede limitarse únicamente al control de calidad del producto. Tampoco puede ser responsabilidad exclusiva del departamento ejecutivo, como ocurría durante la fase de inspección y control estadístico. En cambio, la Calidad Total debe abarcar todas las actividades organizacionales y requerir la colaboración de todos los empleados.

La calidad total de Deming identifica tres etapas clave (planificación de la calidad, control de la calidad y mejora de la calidad) en las que se puede aplicar a todo plan educativo para mejorar la calidad de la educación mediante la implementación del ciclo de Deming (planificar, hacer, verificar, actuar). Al adoptar las nociones de "educación" y "calidad", nos alineamos con la definición de "calidad de la educación" de Pérez Juste (2005 pp11-33) también conocida como educación integral. Según Pérez Juste, se trata de una educación que se centra en el desarrollo integral de las personas, capacitándolas para crear un proyecto de vida personal significativo y capacitándolas para aplicarlo libremente en las diversas situaciones y desafíos que puedan encontrar a lo largo de su vida. Destacamos la importancia de formar mejores seres humanos por encima de todo, yendo más allá de una visión puramente utilitaria de la educación que la ve como un medio para lograr resultados específicos como experiencia, habilidades y objetivos financieros. Más bien, reconocemos su propósito completo: la realización y la autorrealización de los individuos, el desarrollo de la mejor versión en su mayor potencialidad como lo enfatiza Delors (1996).

La definición de "educación de calidad" se alinea perfectamente con este enfoque. El Ministerio de Educación Nacional ha planteado la noción de que una educación superior es aquella que moldea a los individuos para convertirlos en seres

humanos mejorados, ciudadanos responsables que defienden valores éticos y muestran respeto por la comunidad. Es una educación que fomenta la práctica de los derechos humanos y promueve la convivencia armoniosa. Además, esta educación crea vías genuinas para el avance personal y nacional, lo que conduce a la prosperidad tanto para los individuos como para el país en su conjunto.

Un sistema educativo que fomente la competencia e involucre activamente a toda la sociedad es crucial para reducir las brechas de desigualdad dentro de la institución educativa. Sobre la base de estos puntos de vista, es evidente que la educación debería organizarse basándose en las cuatro formas esenciales de aprendizaje esbozadas en el informe de la UNESCO de 1996, dirigido por Jacques Delors: adquirir conocimientos, desarrollar habilidades prácticas, fomentar la cohesión social y fomentar el crecimiento personal.

Según el informe de la UNESCO, el proceso de comprensión (una valiosa herramienta para la comprensión) abarca comprender el mundo que nos rodea, perfeccionar las habilidades profesionales y comunicarse eficazmente con los demás. La esencia de este proceso reside en el puro deleite de comprender, conocer y descubrir, así como en la capacidad de aprender y seguir aprendiendo a lo largo de la vida. Tradicionalmente, se ha priorizado esta forma de aprendizaje a expensas de otras formas. Aprender a aplicar el conocimiento (para tener un impacto en el propio entorno) está estrechamente ligado a poner el conocimiento en acción, tomar medidas para resolver problemas, alcanzar objetivos o metas, cumplir propósitos y adquirir nuevos conocimientos. Va más allá de la simple obtención de una cualificación profesional; Dota a las personas de la competencia para afrontar diversas situaciones y colaborar eficazmente dentro de un equipo.

El concepto de aprender a convivir implica reconocer la existencia de los demás, lo que sólo se puede lograr a través del autoconocimiento. Esta autoconciencia permite a los individuos empatizar con los demás y comprender sus respuestas. En el centro de este proceso de aprendizaje se encuentra el principio de colaboración, donde los conflictos pueden resolverse pacíficamente mediante el diálogo y los esfuerzos conjuntos en esfuerzos cooperativos que abarcan los ámbitos científico, deportivo,

cultural y social. Está intrínsecamente vinculado al cultivo de valores en diversos ámbitos, incluidos los aspectos físicos, intelectuales, morales, éticos, religiosos, estéticos, sociales y prácticos.

En lo que se refiere a la definición de términos básicos se considera lo siguiente: ¿Qué es sinergia? El término "sinergia" proviene del término griego "synergo", que se traduce directamente como trabajar juntos. La sinergia estratégica es similar a la ecuación matemática: $2+2=5$, ya que significa que la fusión de múltiples elementos supera el impacto acumulativo de sus efectos individuales. Este concepto se refiere al suceso en el que los esfuerzos colaborativos de dos o más entidades producen resultados que superan las expectativas iniciales. En esencia, la adición de los atributos o acciones de un agente amplifica los resultados. (García, 2016).

Las connotaciones significativas conducen a una mayor importancia de trabajar juntos como un equipo de trabajadores, donde el resultado será mayor que muchos trabajando solos. Como resultado, Su influencia en temas como el trabajo en equipo, la productividad, la eficiencia y la comunicación segura ha provocado un cambio transformador en el ámbito de la psicología organizacional y del trabajo. (Serna, 2020).

Algunos teóricos organizacionales sostienen que la sinergia se remonta a sus orígenes en un entorno religioso. Señalan los escritos del apóstol Pablo, quien proporciona ejemplos y hace referencia a pasajes de las Escrituras en 1 Corintios que enfatizan la importancia de trabajar juntos como uno solo para Dios. Este concepto de unidad se considera un aspecto crucial e indispensable de cualquier institución. La teoría general de sistemas, introducida por el biólogo alemán Ludwig von Bertalanffy en 1925, abarca un conjunto de componentes que interactúan, establecen objetivos y buscan una correlación armoniosa, como lo señala Serna (2020). ¿Cuándo ocurre la Sinergia Institucional? Cuando una empresa o institución se considera sinérgica, significa que los componentes individuales que la componen no pueden llevar a cabo funciones específicas sin depender de otros miembros de la organización.

Este concepto se refleja en la afirmación aristotélica: "El todo no es la suma de las partes". Por ello, es crucial valorar cómo los equipos de trabajo se complementan en términos de fortalezas y áreas de mejora para optimizar los resultados a la hora de

colaborar. Esto sirve como fuerza impulsora para que las instituciones educativas fomenten el acuerdo entre todos los actores educativos, lo que en última instancia conduce a niveles más altos de planificación, organización y calidad educativa. (García, 2016) Se utiliza el termino sinergia para crear procesos y vínculos que se interrelacionan para elevar y potenciar el objetivo final. Las sinergias institucionales se organizan dentro de ellas para funcionar como un sistema, formado por elementos intercomunicados, para que su rendimiento se potencie y este se conviertan en mucho más grande que los esfuerzos individuales, para alcanzar este nivel es fundamental contar con una dirección sinérgica (DOMÍNGUEZ MÉNDEZ, 2017).

Sinergia en equipos de trabajo: La sinergia positiva dentro de los equipos de trabajo es un activo estratégico valioso ya que fomenta la creación de equipos de alto desempeño. Cuando los miembros del equipo adoptan de todo corazón el concepto de sinergia, pueden producir productos finales excepcionales. La interacción entre equipos es potente, ya que es a través de esta colaboración que se cumplen los objetivos y los resultados van más allá de las expectativas. Por lo que podríamos aprovechar cuando los miembros estén perfectamente alineados para **potenciar** los diferentes talentos de las personas, lograr excelentes resultados y calidad. Las organizaciones requieren que las empresas se esfuercen por crecer cada día por lo que hay maneras de promover el trabajo en equipo y así mejorar el desempeño de sus integrantes. los trabajadores alcanzan objetivos bajo una visión común o compartida. así que las empresas compiten para alcanzar metas y logros, no solo de forma individual, sino también colectiva (DOMÍNGUEZ MÉNDEZ, 2017).

Crear una cultura organizacional que fomente la unidad y el compromiso del equipo es esencial para lograr un desempeño laboral óptimo. Los líderes juegan un papel crucial en la transmisión de esta cultura a sus empleados. Es un proceso continuo que requiere experiencia diaria y planificación estratégica, con el objetivo final de mejorar la productividad de la empresa y la calidad de sus productos. Cuando te comunicas en colaboración, simplemente abres tu mente, tu corazón y tu expresando nuevas posibilidades, nuevas opciones, aplicando este concepto a los aspectos organizacionales, la sinergia empresarial significa que los departamentos que componen la organización trabajan más eficazmente entre sí para el bien de todos y de

la empresa. Cuando hablamos de sinergias, no se puede formar una empresa sin apoyarse en el resto para realizar determinadas funciones. El concepto de sinergia empresarial estratégica puede compararse con la ecuación matemática: $2+2=5$, ya que sugiere que el impacto colectivo de múltiples factores es mayor que la suma de sus efectos individuales. (DOMÍNGUEZ MÉNDEZ, 2017).

Sinergia corporativa: El concepto de sinergias corporativas engloba el aumento previsto de valor que una empresa puede conseguir mediante una fusión. En pocas palabras, cuando las empresas unen fuerzas mediante una fusión o adquisición, tienen el potencial de generar más valor del que cada una de ellas podría lograr individualmente. Esto se debe principalmente a las ventajas de las economías de escala. Al combinar sus recursos, la entidad fusionada más grande no sólo se complementa entre sí sino que también logra optimizar las operaciones y reducir los costos, lo que en última instancia conduce a una mayor rentabilidad. En esencia, la sinergia representa un enfoque colaborativo que produce resultados excepcionales. Vale la pena señalar que, aunque el término ha sido utilizado comúnmente por ejecutivos corporativos en el contexto de fusiones y adquisiciones, sus orígenes se remontan a la antigua Grecia y se ha puesto en práctica desde el siglo XVII. Las alianzas estratégicas entre I.E nos permiten implementar sinergias para mejorar la eficiencia, integrar objetivos, integrar diferentes culturas organizacionales y superar la resistencia al cambio. Señaló que las sinergias interinstitucionales deben construirse sobre un liderazgo democrático significativo, donde se elimine la envidia institucional normal y se dejen de defender posiciones como conspiraciones.

El concepto de trabajo en equipo encarna la noción de que la entidad colectiva supera a los componentes individuales, y este principio se extiende al ámbito de la sinergia institucional. Esta colaboración armoniosa permite a los miembros del equipo expresar genuinamente sus propias experiencias, puntos de vista, habilidades y métodos de comunicación. En realidad, son las distintas perspectivas de cada individuo las que permiten al equipo generar resultados excepcionales de manera efectiva. Al aprovechar las fortalezas individuales de cada miembro y brindarles la oportunidad de aprender unos de otros, el equipo en su conjunto puede lograr más de lo que cada miembro puede lograr individualmente. (ASANA, 2022).

Cornejo Ramírez mencionó que la base de la sinergia institucional es la necesidad de sorprender a nuestros clientes a través de los pequeños detalles en el servicio, a través de acciones conjuntas y expresiones de voluntad que nos permitan incrementar esas energías personales que se multiplicarán paulatinamente para contribuir a la sociedad y profesionales de la empresa. Estos modelos de gestión nos permiten fortalecer la comunicación interna y mejorar la transparencia y calidad de nuestros servicios. (ASANA, 2022). En lo que se refiere a las dimensiones de la sinergia institucional a pesar de la presencia de individuos de diversos orígenes, aún es factible establecer un equipo sinérgico, siempre que sus miembros integren las siguientes dimensiones de sinergia institucional en sus acciones de trabajo (García, 2016).

1. Reflexión pública: Ocurre al inicio del trabajo, cuando todos en el equipo expresan cómo piensan, sienten, observan, analizan y entienden una situación, realidad o problema. Se fomentan las preguntas para ayudar a comprender lo que todos en el equipo de trabajo están pensando, tales como: ¿Qué estamos pensando? ¿Cómo vemos las cosas y cómo nos ayuda? Entonces, todos compartieron sus pensamientos, sentimientos y sentimientos sobre el trabajo que estaban a punto de hacer, entendieron los hechos y las cifras y superaron los malentendidos.

2. Visión Compartida: El momento de acuerdo o entendimiento mutuo dentro de un equipo, conocido como visión, es un llamado poderoso. Ocurre cuando cada miembro del equipo percibe la realidad, experiencia, situación o problema de manera similar y colectivamente determina el curso de acción apropiado, pensando siempre en los objetivos de la I:E. (SENGE, 1990).

El concepto de visión tiene una inmensa importancia en el ámbito de las instituciones y empresas, ya que es un factor crucial para vislumbrar un progreso sustancial. Sin una visión colectiva, la posibilidad de avances significativos se vuelve inimaginable. Sin embargo, vale la pena señalar que la noción de visión a menudo implica un intento por parte de ciertos individuos de imponer su propia visión a los demás.

De hecho, "Cuando hay una visión realmente compartida compromete a la mayoría a diferencia de la declaración de visión que se impone es contraria a la visión familiar, las

personas no se vuelven eficientes, ni aprenden porque se les dice, sino porque quieren por lo tanto Es contraproducente hacer cumplir una visión particular, incluso si tiene buenas intenciones. Una visión compartida que realmente resuene debe tener la capacidad de reflexionar hacia adentro y descubrir el estándar personal de excelencia.

Cuando los individuos abrazan una visión colectiva, se elevan por encima de sus preocupaciones personales y asuntos ordinarios, revolucionando así su conexión con la Institución. Deja de ser simplemente "la" institución y se convierte en una entidad compartida, fomentando un sentido de unidad. Como acertadamente afirmó R. Fritz: "El comportamiento mezquino se disuelve en presencia de la grandeza". Sin embargo, a falta de aspiraciones ambiciosas, prevalece la estrechez de miras. Es contraproducente imponer una visión a los demás, independientemente de lo genuina que pueda ser. En cambio, una visión compartida debería alentar a las personas a reflexionar sobre sus propios estándares personales de excelencia.

Cuando los individuos adoptan una visión colectiva, superan sus preocupaciones individuales y trivialidades cotidianas, lo que resulta en un cambio transformador en su conexión con la Institución. Deja de ser simplemente "la" institución y se convierte en una identidad compartida, fomentando un sentido de unidad. Como observó astutamente R. Fritz: "El comportamiento mezquino se disipa cuando se enfrenta a la grandeza". Sin embargo, a falta de aspiraciones ambiciosas, prevalece la estrechez de miras. (SENGE, 1990).

El valor es a tener presente una visión compartida según Peter Senge 1990.

1.Tener una visión colectiva sirve como catalizador de la concentración y el entusiasmo en la búsqueda del conocimiento. Si bien es factible participar en un aprendizaje adaptativo sin una planificación previa, la capacidad de participar en un aprendizaje generativo, que implica fomentar la creatividad, sólo puede lograrse cuando los individuos se dejan llevar por sus aspiraciones personales. El concepto de aprendizaje generativo puede parecer vago y superficial a menos que los individuos estén genuinamente apasionados por la visión que están decididos a lograr, a eso llamamos visión compartida.

2.En el ámbito del pensamiento empresarial, el concepto de visión tiene gran importancia, ya que es crucial para avances sustanciales dentro de una empresa. Sin una visión colectiva, el potencial de lograr avances significativos se vuelve inimaginable. Sin

embargo, vale la pena señalar que la noción de visión a menudo implica un intento de imponer una visión singular a los demás.

3. De hecho, "Cuando hay una visión real (a diferencia de la 'declaración de visión' familiar), las personas no aprenden o aprenden porque se les dice, sino porque quieren". que imponer una visión, por sincera que sea, puede resultar contraproducente

4. La visión compartida es un ideal de objetivos que se quiere alcanzar por convencimiento e identidad con la Institución educativa. Trabajar por el mismo enfoque, el mismo fin es comprometerse más allá de nosotros es "convertirse en la mejor institución" o "vencer a la competencia". Aunque estos objetivos pueden ofrecer cierta ayuda, rara vez encienden el pensamiento imaginativo y la motivación necesarios para construir algo innovador. Una visión colectiva genuina debe poseer la capacidad de descubrir introspectivamente el punto de referencia personal de "excelencia" de un individuo y de su institución.

5. Al establecer una visión colectiva, los individuos pueden trascender sus propios intereses personales y preocupaciones cotidianas y, en última instancia, remodelar su conexión con la organización. La empresa deja de ser vista como algo exclusivo de individuos, para convertirse en una entidad compartida que fomenta un sentimiento de unidad. Esta identidad compartida permite el desarrollo de la confianza entre los miembros del equipo, permitiéndoles dar los pasos iniciales para trabajar juntos en armonía.

En un capítulo anterior, conocimos las observaciones de Maslow sobre los equipos empresariales de alto rendimiento. Según Maslow, la tarea en cuestión se vuelve inseparable del sentido de uno mismo, hasta el punto de que define la verdadera identidad (SENGE, 1990).

3. Planeación Conjunta: Cuando la planificación colaborativa se hace de manera institucional sinérgica, todo el equipo vuelve a crear el plan, el plan de acción entonces es conocido por todos, y todos se suman al compromiso de ejecutar el cronograma de actividades propuestas para lograr los objetivos.

4. Acción Coordinada: Los equipos tienen que estar interrelacionados mediante planes de acción estrechamente vinculados entre sí, orientados por el pensamiento sistémico que se concretiza en la misión y visión institucional, Este es el período en el que el equipo ejecuta el plan establecido. Los miembros del equipo pueden coordinar sus acciones, pero

es importante señalar que estas acciones no se hacen de forma colectiva. En cambio, cada miembro cumple su función designada y lleva a cabo una acción específica que contribuye al objetivo general. (García, 2016).

Para fomentar el progreso de la Institución, los líderes deben priorizar el crecimiento profesional y el dominio personal de sus trabajadores, motivándolos a exhibir acciones coordinadas y apegarse a características específicas, como lo enfatiza SENGE (1990).

1. Las personas en cuestión consideran que la visión es más que una simple buena idea; es la profesión que eligieron.
2. En lugar de ver la realidad actual como un adversario, la aceptan como un aliado y han desarrollado la capacidad de reconocer las fuerzas del cambio y colaborar con ellas en lugar de oponerse a ellas.
3. Su curiosidad los lleva a buscar una comprensión más profunda de la realidad, esforzándose constantemente por lograr una mayor precisión en sus observaciones.
4. A pesar de sentir una fuerte conexión con los demás y con la vida misma, logran mantener su individualidad sin hacer concesiones.
5. Creen que son parte integral de un proceso más amplio de creatividad y que tienen la capacidad de ejercer influencia sin ejercer un control total.
- 6.- Estos individuos abrazan un estado perpetuo de adquisición de conocimientos. Nunca llegan a un punto de realización o satisfacción. El dominio personal no es una adquisición, sino un viaje continuo que requiere un profundo reconocimiento de la propia falta de conocimientos y habilidades (el ámbito del crecimiento). Curiosamente, exudan un fuerte sentido de seguridad en sí mismos porque entienden que el valor reside en el proceso mismo. Algunos se refieren a esto como "madurez avanzada".
7. Al igual que el resto de nosotros anhelamos el crecimiento físico e intelectual, ellos poseen el mismo deseo de desarrollo emocional, impulsado por la misma fuerza e intensidad.
8. A diferencia de las herramientas que se alinean con la perspectiva funcionalista convencional, su conexión con el trabajo se considera "sagrada" en un sentido sociológico. En lugar de ver su trabajo únicamente como un medio para obtener ingresos, se le anima a desarrollar un afecto genuino por el trabajo en sí.
9. Una de sus habilidades notables es su capacidad para priorizar objetivos que están inherentemente conectados, en lugar de centrarse únicamente en objetivos secundarios. Se considera Barreras de la sinergia a la:

Carecía de percepción: Es falta de conciencia: del proceso de sinergia esto puede deberse a falta de interés, falta de información. Las empresas pueden ayudar a llenar este vacío de percepción con, talleres de concientización, talleres de identidad sobre la misión y visión institucional normas del trabajo en equipo.

Deficiencias en la evaluación: Cuando no se aplica una evaluación o autoevaluación de cualquier proceso o plan de trabajo, es como si tuviésemos una venda en los ojos y no vemos cuánto estamos avanzando, en donde estamos respecto a las metas, vamos bien o vamos mal, ¿Qué hay que corregir?, ¿Qué está saliendo bien?, ¿Qué está saliendo mal ?, entonces la evaluación es fundamental para establecer sinergia institucional y si no se realiza es una tremenda barrera para el progreso de la institución o empresas.

Falta de incentivos: Surgen de una simple falta de entusiasmo y desgano, pues las personas pueden dejar de colaborar y completar el proyecto. Se puede considerar como parte de la dimensión de gestión del cambio. Los incentivos son tan importantes tenerlos en cuenta porque motivan e impulsan a un trabajo con alegría y entusiasmo, fomenta el impulso a ponerle más esfuerzo y ganas a labor que realizan.

De otro lado es importante tener en cuenta ¿Qué es la gestión educativa? El alcance y amplitud de la gestión educativa el concepto de gestión educativa pertenece a la organización de un sistema, que implica la interacción de diversos elementos dentro del funcionamiento diario de una escuela. Esto incluye los esfuerzos de individuos dentro de la comunidad educativa, como directores, maestros, estudiantes, administradores, personal de mantenimiento, padres y comunidades locales. Sus relaciones, habilidades para resolver problemas y acciones son parte del contexto cultural en el que operan y contribuyen a la creación de un ambiente de aprendizaje para los estudiantes. Estos elementos, tanto internos como externos, coexisten, interactúan y están interconectados. (MINEDU, 2011) Las diversas dimensiones dentro de las instituciones educativas tienen una relación dinámica e interconectada. Se pueden identificar y categorizar diferentes tipos de acciones según su naturaleza, incluidas acciones pedagógicas, administrativas, institucionales y orientadas a la comunidad.

Al reconocer estas distinciones, podemos comprender mejor los diversos y complementarios programas e iniciativas que existen dentro de las instituciones educativas y sus procesos de gestión. Estas dimensiones pueden considerarse como "ventanas" a través

de las cuales podemos observar y comprender las actividades que tienen lugar dentro de la institución. Cuando se trata de gestión educativa, existen varias sugerencias para abordar esta compleja tarea. El enfoque más integral propone cuatro dimensiones que abarcan la amplitud de responsabilidades involucradas. En términos de aspectos institucionales, es crucial enfatizar y valorar el crecimiento de habilidades y aptitudes tanto individuales como colectivas. Esto permite que los establecimientos educativos prosperen y evolucionen de forma independiente, hábil y adaptable, garantizando que puedan satisfacer las demandas y condiciones siempre cambiantes de la sociedad. Para lograrlo, es imperativo establecer lineamientos claros que se alineen con los principios rectores y la visión de la institución, que luego se reflejarán en los procedimientos operativos. Por ejemplo, se debe definir claramente el nivel de participación en los procesos de toma de decisiones, la existencia de un consejo asesor, su composición y las responsabilidades que asume. en cuanto a la Dimensión Pedagógica: Se pretende poner en práctica un plan curricular contextualizado que responda a la realidad y a las demandas y necesidades de nuestros estudiantes, que respondan a los estándares de aprendizaje, siempre con énfasis en las altas expectativas respecto al desempeño de nuestros estudiantes, implementando estrategias que aseguren que el PCI se traduzca en planes de trabajo pertinentes y coherentes atendiendo a la diversidad de estudiantes es importante tener en cuenta y consideración al trabajo conjunto con los padres de familia y otros actores de la comunidad que contribuyan al proceso de enseñanza aprendizaje de nuestros estudiantes . Recordemos que es una característica del liderazgo participativo, donde todos y cada uno de los miembros que laboran en la IE asumen un su rol con compromiso de hacer quedar bien a la IE, porque somos parte de una misión en común que brindamos una educación integral. El monitoreo y retroalimentación a la labor docente es permanente, muy importante para establecer los enfoques a trabajar, estrategias, metodologías, medios y materiales y establecer la estrategia del refuerzo al aprendizaje de forma permanente. Sin embargo, es importante recalcar que no se quiere atosigar y estresar al docente, necesitamos tener maestros responsables, pero contentos y comprometidos con su labor.

La dimensión administrativa abarca diversas estrategias y acciones encaminadas a gestionar eficazmente los recursos y procesos dentro de una institución educativa. Esto incluye la gestión de recursos humanos, materiales y económicos, así como el control de procesos técnicos, tiempos, seguridad, higiene y información. El objetivo principal de esta

dimensión es promover experiencias exitosas de enseñanza y aprendizaje asegurando el cumplimiento de las regulaciones, supervisando las funciones y alineando los intereses individuales e institucionales. Para alcanzar los objetivos institucionales se implementan acciones concretas como administración de personal, asignación de tareas, evaluación de desempeño, mantenimiento de propiedades, organización de información y documentos, elaboración de presupuestos y gestión financiera.

La dimensión comunitaria abarca la manera en que una institución educativa se relaciona y comprende las condiciones, necesidades y demandas de la comunidad que la rodea. También implica la integración y participación activa de la institución dentro del tejido cultural de la comunidad, incluidas las relaciones con los padres, el gobierno local, las organizaciones cívicas y las instituciones religiosas. Los esfuerzos de colaboración y las asociaciones son esenciales para mejorar la calidad de la educación y promover alianzas estratégicas en cuanto al enfoque respecto a ¿Qué es el PEI? El Plan de Instituciones Educativas (PEI) sirve como una herramienta estratégica para las instituciones educativas como parte del Proyecto Nacional de Educación más amplio. Desempeña un papel crucial a la hora de establecer la identidad de la institución y proporcionar orientación y dirección para su funcionamiento general. El desarrollo del PEI no puede separarse del contexto más amplio de iniciativas de desarrollo histórico, sociocultural y nacional. Demuestra previsión al incorporar y consolidar identidades históricas e institucionales, al mismo tiempo que tiene visión de futuro y se alinea con nuestra visión colectiva de una sociedad más inclusiva que tiene presente su Misión, Visión Valores a seguir. El sello sirve como símbolo distintivo que representa y define a la institución, reflejando la dedicación de la comunidad educativa a su misión de impartir conocimientos basados en sus principios fundamentales. Sirve como catalizador del cambio y el crecimiento, y requiere introspección y colaboración continuas. Además, funciona como un mecanismo para establecer objetivos compartidos y orientar las diversas actividades e iniciativas dentro de las instituciones educativas, abarcando todos los aspectos de la vida institucional. (Perú, 2011) Como se establece en la guía 2022 para el desarrollo de instrumentos de gestión, el PEI sirve como instrumento rector para la gestión de las escuelas de IE tanto a mediano como a largo plazo. ¿Que busca el PEI? El objetivo es mejorar la experiencia educativa de los estudiantes, incluidos sus logros académicos, el acceso a la educación y la inscripción continua en la educación básica. Esto servirá como una valiosa herramienta y base para el desarrollo de otras iniciativas educativas ¿Quién se

encarga de su elaboración o de sus reajustes? Desde sus respectivos roles participa activamente toda la comunidad educativa como colectivo. Con propuestas que se consensan y se toman decisiones en conjunto, liderando los Directivos y Comité de la IE Calidad, e innovación y aprendizaje. ¿Cuál es su vigencia? El PEI tiene una vigencia de 3 a 5 años según lo haya establecido sus integrantes en consenso. ¿Cuál es la estructura del PEI?

En lo referente a Dimensiones del PEI: El manual de gestión para directores de instituciones educativas (MINEDU, 2011) tiene en cuenta estas dimensiones:

1. Coherencia del PEI: Las acciones del PEI deben estar guiadas en todas las facetas de la vida institucional, creando un sentido de unidad y coherencia en toda la institución. Esto incluye integrar todos los niveles de la institución, como lo son los aspectos institucional, administrativo, pedagógico y comunitario. El PEI debe garantizar que los diferentes instrumentos y programas se alineen entre sí y reflejen consistentemente los mismos objetivos. También debe establecer una conexión entre la institución y su entorno, cerrando la brecha entre las políticas educativas nacionales, el plan de estudios nacional y las necesidades específicas de las provincias, las comunidades locales y la propia institución.

2. Integralidad del PEI: actúa como generador y general, debe reflejar como un todo global y armónico abarcando todos los detalles esenciales necesarios para generar los componentes específicos necesarios para la ejecución en la acción. Integra todas las dimensiones de la institución educativa como aspectos institucional, pedagógico, comunitario y administrativo. De acuerdo con el PEI, es imperativo elaborar documentos de planificación, incluidos planes anuales de mejora y proyectos de aula.

3. Dimensión participativa del PEI: Para asegurar el involucramiento y mejoramiento de la calidad de la IE, el PEI debe ser participativo en todos sus aspectos y fases debe concebir una visión compartida, identidad institucional, una planificación consensuada, involucrando a todos los actores de institución educativa, a quienes se les debe consultar oportunamente para considerar sus propuestas.

4. Accesible: PEI. El documento debe poseer las cualidades de ser liviano, ágil, práctico y fácilmente manejable. Es fundamental que sea fácilmente accesible y visible para todas las personas. Además, puede complementarse con ayudas visuales como carteles,

pancartas, vallas publicitarias y otros materiales, diseñados para satisfacer las necesidades de información específicas de diversos usuarios, incluidos profesores, estudiantes, padres y miembros de la comunidad. Las presentaciones deben ser cautivadoras e inspiradoras, con el objetivo de educar a la comunidad sobre las oportunidades educativas que brinda la institución. (UNESCO, 2011).

5. Pertinencia del PEI: Permite trabajar de acuerdo a la situación real a los cambios que ocurran en su contexto, pertinente a un diagnóstico que se formula cada año, alineadas a la situación actual real del interior y exterior de la I.E, es fundamental para tener en cuenta las amenazas, las limitaciones, las fortalezas y posibilidades y alianzas que existen en el entorno.

6. Flexibilidad y apertura: Para que PEI siga siendo adaptable y con visión de futuro, es crucial mantener un nivel de apertura que permita modificaciones tanto en su sustancia como en su estructura. Además, es importante incorporar aquellos elementos adicionales que se consideren necesarios. Además, como guía para la implementación institucional, se deben realizar ajustes en cada etapa de evaluación, teniendo en cuenta los avances logrados, los problemas resueltos y los cambios en el contexto y entorno circundante. El manual de gestión para directores de instituciones educativas describe los pasos necesarios para elaborar un PEI, ahora solo nos hace falta incorporar el plan de sinergia Institucional, tarea nada sencilla, pero si fundamental si nos proponemos tendremos resultados potentes. Hipótesis y Variables (dependiendo del tipo de investigación se formula o está implícito) (UNESCO, 2011).

7. Carácter Público del PEI: Tiene carácter público cuando toda decisión, planificación, organización, evaluación correspondiente al quehacer educativo es conocida por todos los integrantes de la I.E, cuando el PEI es ampliamente conocido, cuando su misión y visión es incorporada en todas las acciones que se implementan en la escuela, lo que permite trabajar con mayor identidad y con una visión compartida (UNESCO, 2020).

8. Evaluabilidad del PEI: En el plan de gestión de sinergia institucional la evaluación del PEI es permanente, se debe implementar como una evaluación diagnóstica, proceso y salida en cada año lectivo, esta dimensión permite conocer cuánto se va avanzando con respecto a metas y objetivos, que acciones están dando buenos resultados, recordemos que

la sinergia institucional promueve que por excelente que sea un resultado siempre habrá cuestiones que se debe mejorar, asimismo la evaluación permite reconocer acciones que cuales ameritan ser cambiados por otras estrategias, esta evaluación genera un nuevo plan de mejora que se debe implementar en una nueva reformulación PEI (GómezDegraives, 2012).

En el punto de vista referido a Reformulación del PEI Volver a plantear el PEI permite arribar a conclusiones importantes, es revisar los planteamientos establecidos ,es dar cuenta en qué medida se alcanzó los objetivos y metas en todas las dimensiones del PEI lo que se debe conocer con un enfoque de reflexión crítica y esta dimensión debe ser de carácter público que permita develar la lógica de los resultados en planificación y organización de actividades realizadas porque a partir de esos resultados nace un nuevo plan de mejora del PEI, lo que permite replantear nuevos objetivos, metas, nueva organización y planificación de actividades de acuerdo a la realidad actual que existe al interior y al entorno de la I:E (UNESCO, 2011).

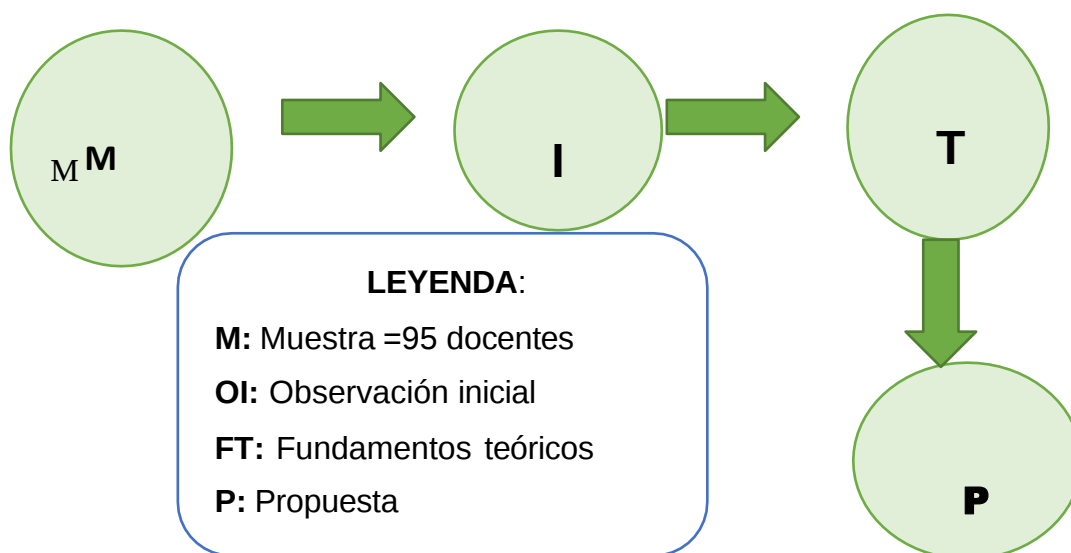
II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, Tipo

El enfoque de la presente investigación se encuadra en el enfoque cuantitativo por qué se hace uso de la estadística contando con resultados con relación al diagnóstico de la variable dependiente. El nivel de investigación es básico de tipo descriptivo propositivo. La investigación es de tipo descriptivo propositivo dado a que se precisa las condiciones que presenta la variable dependiente y se plantea la propuesta titulada: “Plan de gestión de Sinergia Institucional y la reformulación del PEI”.

2.2. Diseño de investigación.

Se utilizo un diseño no experimental, propositivo



2.3. Población, muestra y muestreo

Población = 95 docentes

Muestra = 95 docentes

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.

2.4.1. Técnica

Se aplicará una lista de cotejo: Escala para evaluar la reformulación del PEI en una institución educativa con 25 ítems correspondientes a las 5 dimensiones a analizar el estado actual del PEI asimismo se utilizó una lista de chequeo para observar el estado actual en el que se encuentra el PEI actual.

Lista de cotejo: En la presente investigación se aplicará una lista de cotejo para conocer el nivel real de la reformulación del PEI actual. La lista de cotejo que se convierte en el instrumento de la presente investigación: Escala para evaluar el estado de implementación del PEI es una adaptación del instrumento para evaluar el PEI que sugiere el MINEDU: El mismo que paso por el proceso de confiabilidad y validez con resultados ampliamente apropiados y de gran utilidad en esta investigación. También se aplicará un alista de chequeo para constatar el contenido del PEI tal como se encuentra y servirá como punto de partida para mi propuesta.

Diálogos y entrevistas: También resultó ampliamente valiosos y enriquecedores la información y los aportes de docentes con respecto a la elaboración y reformulación del PEI y considero que coinciden en varios aspectos con los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de la presente investigación.

2.4.2. Instrumento.

Se aplicó una escala para evaluar la reformulación del PEI en una institución educativa, la misma que fue estructurado en 5 dimensiones que son las siguientes: integridad, coherencia, pertinencia, participación, evaluabilidad y carácter público, cada una con sus respectivas preguntas haciendo un total de 25 ítems, distribuido de la siguiente manera: Integridad del PEI (Ítem 1 al 6),coherencia (Ítem 7 al11),Pertinencia (Item12 al 15),participación (Ítem 16 al 18), Evaluabilidad (Ítem del 19 al 21), carácter público (Ítem de 22 al 25). El instrumento es altamente “**fiable**”, bajo los 3 métodos de cálculo: Alfa de Cronbach, la correlación de Pearson y matriz de correlación.

2.4.3. Validez.

En lo que respecta a la validez del instrumento fue muy valioso el análisis, los aportes y finalmente el visto bueno de 3 profesionales de amplio conocimiento sobre la tesis Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI.

Adjunto validaciones respectivas en los anexos.

2.4.4. Confiabilidad.

Respecto a la confiabilidad del instrumento utilizado fue fundamental la aplicación de los cálculos de los índices de Alfa de Cronbach para lo consiguiente se procesaron los datos recopilados de las preguntas de investigación, que resultaron de la prueba piloto en los estadísticos SPSS Cálculo Directo Software SPSS v 30, también se aplicó, la correlación de Pearson y matriz de correlación. Obteniendo como resultado que el instrumento es altamente “fiable”, bajo los 3 métodos de cálculo.

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

1. Mediante la varianza de los Ítems

Casos (prueba piloto)	Nro.	(%)
Válido	25	100 %
Excluido (*)	0	0 %
Total	25	100 %

(*) No se ha considerado exclusión dentro de la prueba piloto.

Necesitamos calcular los ítems de cada valor, por cada variable, es decir, Logro (L), Logro Parcial (LP) y no logrado (NL):

Variables	N	Media	Varianza
VAR1	3	10.67	229.333
VAR2	3	10.67	254.333
VAR3	3	10.67	229.333
VAR4	3	10.67	254.333
VAR5	3	10.67	229.333
VAR6	3	10.67	310.333
VAR7	3	10.67	281.333
VAR8	3	10.67	281.333
VAR9	3	10.67	281.333
VAR10	3	10.67	281.333
VAR11	3	10.67	281.333
VAR12	3	10.67	254.333
VAR13	3	10.67	281.333
VAR14	3	10.67	254.333

VAR15	3	10.67	281.333
VAR16	3	10.67	281.333
VAR17	3	10.67	310.333
VAR18	3	10.67	281.333
VAR19	3	10.67	281.333
VAR20	3	10.67	281.333
VAR21	3	10.67	281.333
VAR22	3	10.67	310.333
VAR23	3	10.67	341.333
VAR24	3	10.67	281.333
VAR25	3	10.67	281.333
Sumatoria de los Ítems			6916.333
Varianza Total del instrumento	3	256.0000	157393.000
N válido (por lista)	3		

2. Aplicamos la fórmula de varianza de los ítems:

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \times \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt}\right)$$

Donde:

- α = Alfa de Cronbach
- N = Número de Ítems
- V_i = Varianza de cada Ítem
- V_t = Varianza total del Instrumento

Reemplazamos:

$$\alpha = \frac{25}{25-1} \times \left(1 - \frac{6916.33}{157393.00}\right)$$

$$\alpha = 0.99589262$$

3. Método de Matriz de Correlación

Ahora hacemos las correlaciones respectivas, con la misma matriz de datos
(Usamos la correlación de Pearson) y lo exponemos en la siguiente tabla:

N°	Correlaciones de Variables																								
	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10	VAR11	VAR12	VAR13	VAR14	VAR15	VAR16	VAR17	VAR18	VAR19	VAR20	VAR21	VAR22	VAR23	VAR24	VAR25
VAR1	1	0.999	1.000	0.999	1.000	0.995	0.997	0.997	0.997	0.997	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	0.997	0.995	0.997	0.997	0.997	0.997	0.995	0.991	0.997	0.997
VAR2	0.999	1	0.999	1.000	0.999	0.998	0.999	0.999	0.999	0.999	0.999	1.000	0.999	1.000	0.999	0.999	0.998	0.999	0.999	0.999	0.999	0.998	0.996	0.999	0.999
VAR3	1.000	0.999	1	0.999	1.000	0.995	0.997	0.997	0.997	0.997	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	0.997	0.995	0.997	0.997	0.997	0.997	0.995	0.991	0.997	0.997
VAR4	0.999	1.000	0.999	1	0.999	0.998	0.999	0.999	0.999	0.999	0.999	1.000	0.999	1.000	0.999	0.999	0.998	0.999	0.999	0.999	0.999	0.998	0.996	0.999	0.999
VAR5	1.000	0.999	1.000	0.999	1	0.995	0.997	0.997	0.997	0.997	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	0.997	0.995	0.997	0.997	0.997	0.997	0.995	0.991	0.997	0.997
VAR6	0.995	0.998	0.995	0.998	0.995	1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.998	1.000	0.998	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
VAR7	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	1.000	1	1.000	1.000	1.000	1.000	0.999	1.000	0.999	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.998	1.000	1.000
VAR8	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	1.000	1.000	1	1.000	1.000	1.000	0.999	1.000	0.999	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.998	1.000	1.000
VAR9	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	1.000	1.000	1.000	1	1.000	1.000	0.999	1.000	0.999	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.998	1.000	1.000
VAR10	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	1.000	1.000	1.000	1.000	1	1.000	0.999	1.000	0.999	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.998	1.000	1.000
VAR11	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1	0.999	1.000	0.999	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.998	1.000	1.000
VAR12	0.999	1.000	0.999	1.000	0.999	0.998	0.999	0.999	0.999	0.999	0.999	1	0.999	1.000	0.999	0.999	0.998	0.999	0.999	0.999	0.999	0.998	0.996	0.999	0.999
VAR13	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.999	1	0.999	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.998	1.000	1.000
VAR14	0.999	1.000	0.999	1.000	0.999	0.998	0.999	0.999	0.999	0.999	0.999	1.000	0.999	1	0.999	0.999	0.998	0.999	0.999	0.999	0.999	0.998	0.996	0.999	0.999
VAR15	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.999	1.000	0.999	1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.998	1.000	1.000
VAR16	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.999	1.000	0.999	1.000	1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.998	1.000	1.000
VAR17	0.995	0.998	0.995	0.998	0.995	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.998	1.000	0.998	1.000	1.000	1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
VAR18	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.999	1.000	0.999	1.000	1.000	1.000	1	1.000	1.000	1.000	0.998	1.000	1.000	1.000
VAR19	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.999	1.000	0.999	1.000	1.000	1.000	1.000	1	1.000	1.000	0.998	1.000	1.000	1.000
VAR20	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.999	1.000	0.999	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1	1.000	0.998	1.000	1.000	1.000
VAR21	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.999	1.000	0.999	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1	1.000	0.998	1.000	1.000
VAR22	0.995	0.998	0.995	0.998	0.995	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.998	1.000	0.998	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1	1.000	1.000	1.000
VAR23	0.991	0.996	0.991	0.996	0.991	1.000	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.996	0.998	0.996	0.998	0.998	1.000	0.998	0.998	0.998	0.998	1.000	1	0.998	0.998
VAR24	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.999	1.000	0.999	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.998	1	1.000	1.000
VAR25	0.997	0.999	0.997	0.999	0.997	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.999	1.000	0.999	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.998	1.000	1	1.000

$$\alpha = \frac{25 \times 0.9989375}{1 + 0.9989375(25 - 1)}$$

$$\alpha = 0.99995745$$

4. Cálculo Directo Software SPSS v 30

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
1,000	25

Análisis final:

El instrumento es altamente “**fiable**”, bajo los 3 métodos de cálculo.



2.5. Técnica de procesamiento y análisis de la información

En lo que se refiere a la técnica de procesamiento y análisis de la información se utilizaron datos cuantitativos a través de la aplicación del instrumento el mismo que se aplicó 95 docentes quienes respondieron a las preguntas las mismas que se analizaron en las 5 dimensiones: integridad, coherencia, pertinencia, evaluabilidad y carácter público del PEI.

2.6. Aspectos éticos en investigación

La presente tesis se elaboró desde un inicio siguiendo los lineamientos y políticas requeridas por la Universidad Católica de Trujillo, siguiendo todos los procesos necesarios en el proyecto de investigación que durante el estudio de mi II especialidad en gestión educativa y finalmente se fortaleció con información teórica y las referencias bibliográficas correspondientes y en todo momento con la guía de Normas APA 7 séptima edición. Concluyéndose así con la tesis Plan de gestión de sinergia institucional. Es importante recalcar que siempre mantuve los valores y criterios de responsabilidad para evitar riesgos o perjuicios con las instituciones que apoyaron esta investigación, más por el contrario esta investigación es un aporte teórico práctico para la reformulación del PEI de las instituciones educativas en general.

III. RESULTADOS

Después de recoger información y procesarla tenemos los siguientes resultados.

Tabla 1: Resultados de la Dimensión integridad del PEI

Intervalo	Cat. Dim 1	Fi	%
15-30	No logrado	94	98.95
31-45	Parcialmente logrado	1	1.05
46-60	Logrado	0	0
	Total	95	100

Resultados de la dimensión integridad del PEI

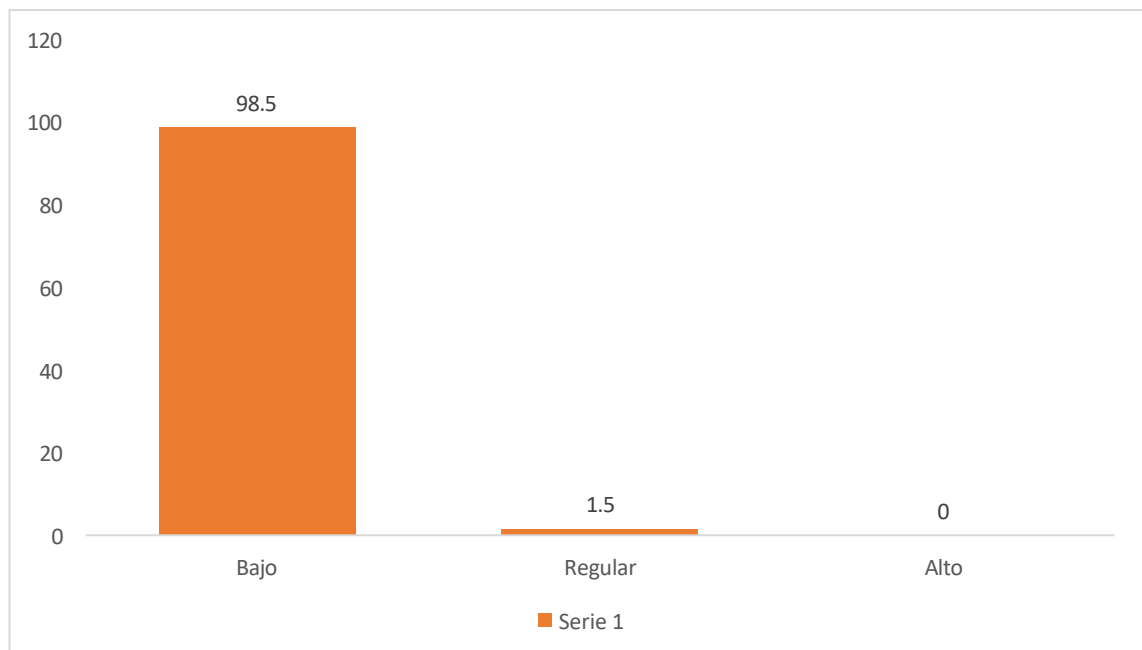


Figura 1

Interpretación:

En cuanto a la dimensión de integridad del PEI, destaca que una mayoría significativa (98,5%) percibe una falta de integridad en su formulación. Generalmente en la mayoría de Las instituciones educativas lo que se plantea en el PEI está desarticulado de los instrumentos de gestión y de la situación real de la institución educativa, Esto sugiere que

los temas relacionados con indicadores y variables operativas dentro de esta dimensión deben ser abordados en la propuesta de Plan de Gestión de Sinergias Institucionales para la reformulación del PEI.

Tabla 2: Resultados de la Dimensión Coherencia del PEI

La escala utilizada para medir los resultados de la fuente: Coherencia del PEI en las Instituciones Educativas públicas tomada con fecha octubre 2023

Intervalo	Cat. Dim	Fi	%
15-30	No logrado	92	96.4
31-45	Parcialmente logrado	3	4.6
46-60	Logrado	0	0.00
Total		95	100.00

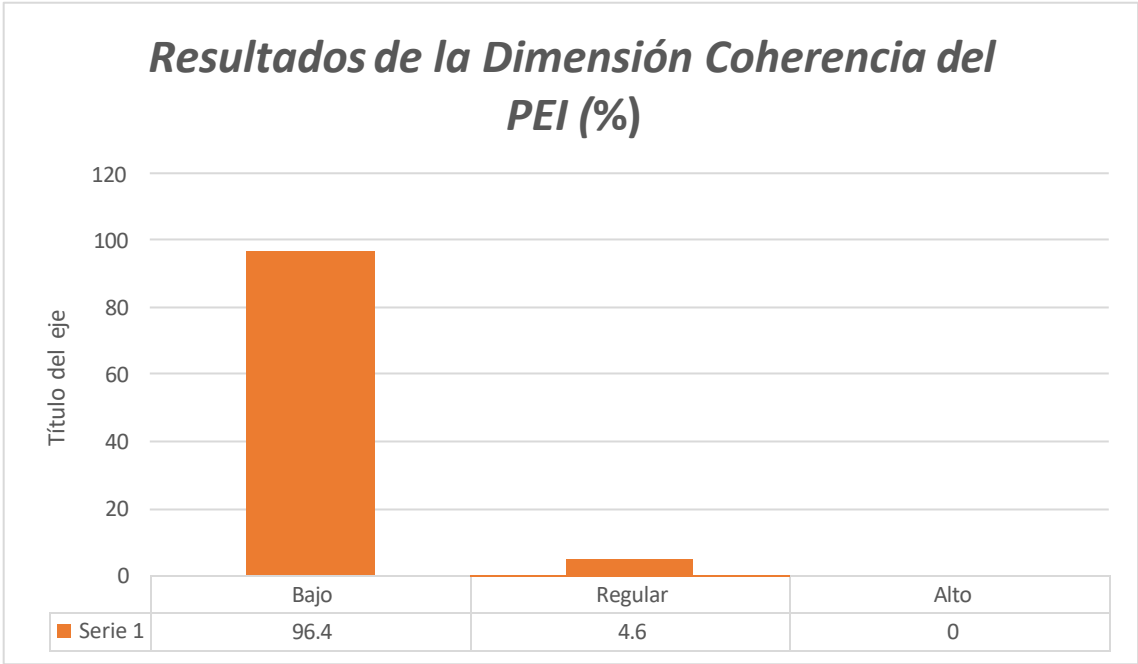


Figura 2

Interpretación:

En cuanto a la Dimensión de Coherencia del PEI, se evidencia que una importante mayoría (96,4%) considera que no se ha logrado coherencia en la formulación del PEI. Lo que significa que la política institucional, sus valores, misión, visión que concibe la institución

no corresponde, no concuerda al quehacer de la I.E: Esto enfatiza la necesidad de abordar aspectos específicos, incluidos los indicadores antes mencionados, para mejorar el plan de gestión propuesto de sinergia institucional para la reformulación del PEI.

Tabla 3: Resultados de la Dimensión Pertinencia del PEI

Intervalo	Cat. Dim	Fi	%
10-20	No Logrado	93	97.3
21-30	Parcialmente logrado	2	3.7
31-40	Logrado	0	0.00
Total		95	100.00

Resultados de la fuente Escala para medir la Pertinencia del PEI de las Instituciones Educativas públicas tomada con fecha Diciembre del 2022.

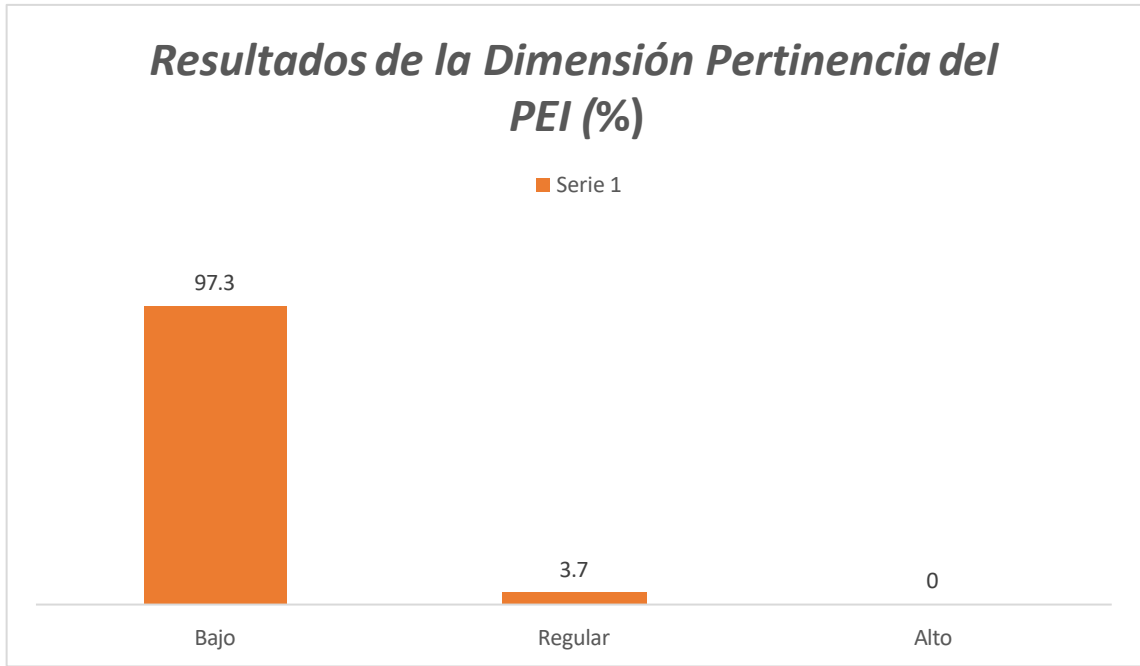


Figura 3

Interpretación:

Veamos desde el enfoque de la Dimensión pertinencia en el PEI, que la mayoría (97,3%) tiene una percepción de no haber logrado con respecto a la misma, lo que nos quiere decir que frecuentemente se observa que no corresponde a la realidad existente con lo que se planifica hecho que amerita la inclusión de indicadores en la operacionalización y

planificación de la variable dentro de la dimensión mencionada resalta la necesidad de abordar estos elementos en el plan de gestión propuesto de sinergia institucional para la reformulación del PEI.

Tabla 4: Resultados de la Variable Participación en la reformulación del PEI

Intervalo	Dim 4	Cat.	Fi	%
40-80	No logrado		94	97.8
81-120	Parcialmente logrado		1	2.2
121-160	Logrado		0	0.00
Total			95	100.00

Los resultados obtenidos de la Escala utilizada para evaluar el nivel de participación en la reformulación del PEI de las instituciones educativas públicas fueron recogidos en una fecha específica octubre 2023

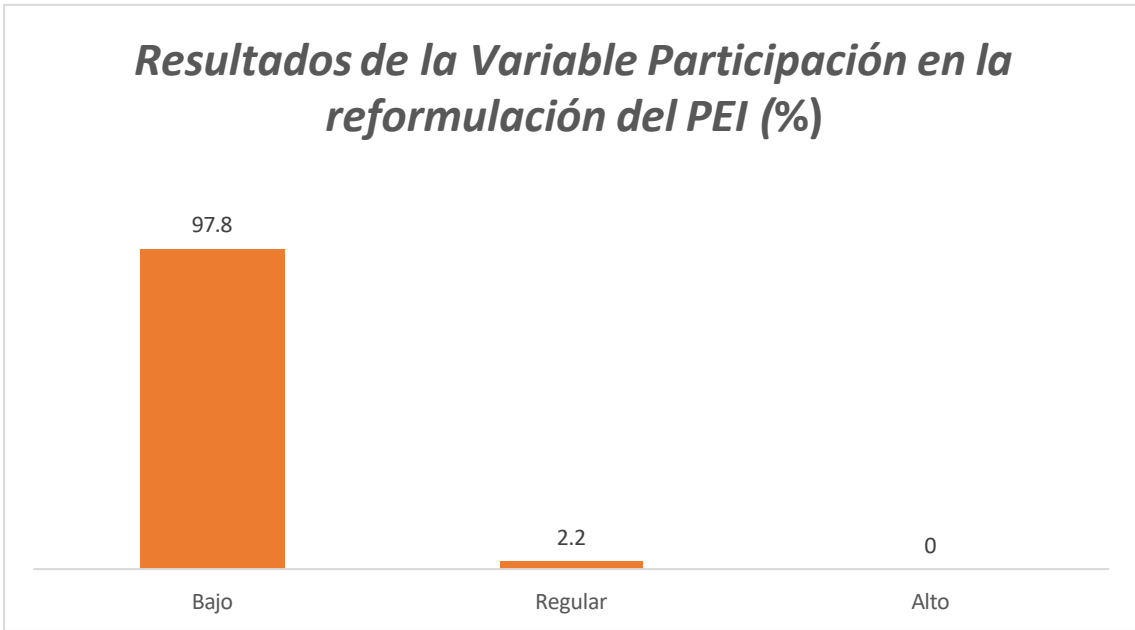


Figura 4

Interpretación:

En lo que respecta a la variable Participación en la reformulación del PEI, se evidencia que la mayoría de las docentes de la Institución Educativa (98,95%) perciben que no la han logrado exitosamente. Esto indica que generalmente este documento no involucra a todos

los agentes de la institución, no se planifica ni se toma decisiones de forma democrática en todos sus aspectos lo sugiere que existen temas no resueltos relacionados con las dimensiones e indicadores delineados en la implementación de esta variable participación dentro de la propuesta del Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI.

Tabla 5: Resultados de la Variable Evaluabilidad en la reformulación del PEI

Intervalo	Cat. Dim 5	Fi	%
40-80	No logrado	92	96.8
81-120	Parcialmente logrado	3	3.2
121-160	Logrado	0	0.00
Total		95	100.00

Interpretación:

Los resultados obtenidos de la Escala utilizada para evaluar la evaluabilidad en la reformulación del PEI de las Instituciones Educativas públicas fueron recogidos en una fecha específica. octubre 2023

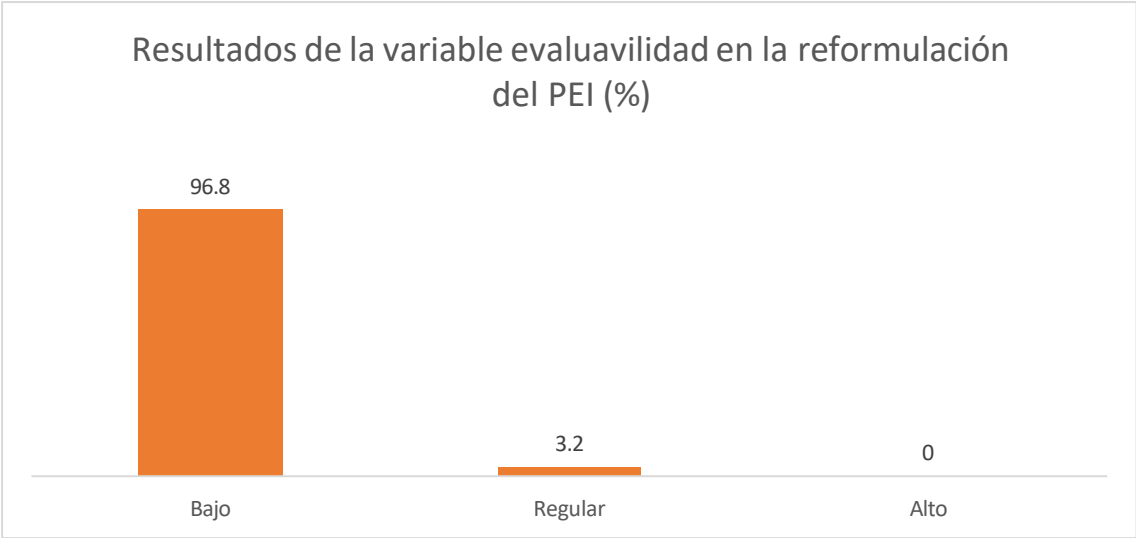


Figura 5:

Interpretación:

Observamos con respecto a la variable Evaluabilidad en la reformulación del PEI, Según las Instituciones Educativas, una importante mayoría (96,8%) cree que no ha alcanzado exitosamente sus objetivos en relación con ello, puesto que no se percibe esta reflexión sobre los objetivos integrales del PEI, generalmente solo se aborda una reflexión pedagógica y se descuida las otras dimensiones. Lo anterior sugiere que el Plan de Gestión

propuesto necesita abordar diversos elementos, incluyendo las dimensiones e indicadores identificados en el funcionamiento de la variable antes mencionada y tomarlos muy en cuenta en el plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI .

Tabla 6: Resultados de la Dimensión carácter público del PEI

Intervalo	Cat. Dim 6	Fi	%
10-20	No Logrado	94	98.95
21-30	Parcialmente logrado	1	1.05
31-40	Logrado	0	0.00
Total		95	100.00

En la fecha señalada se recogieron los resultados obtenidos de la Escala utilizada para evaluar la dimensión pública de las Instituciones Educativas públicas: Octubre del 2023.

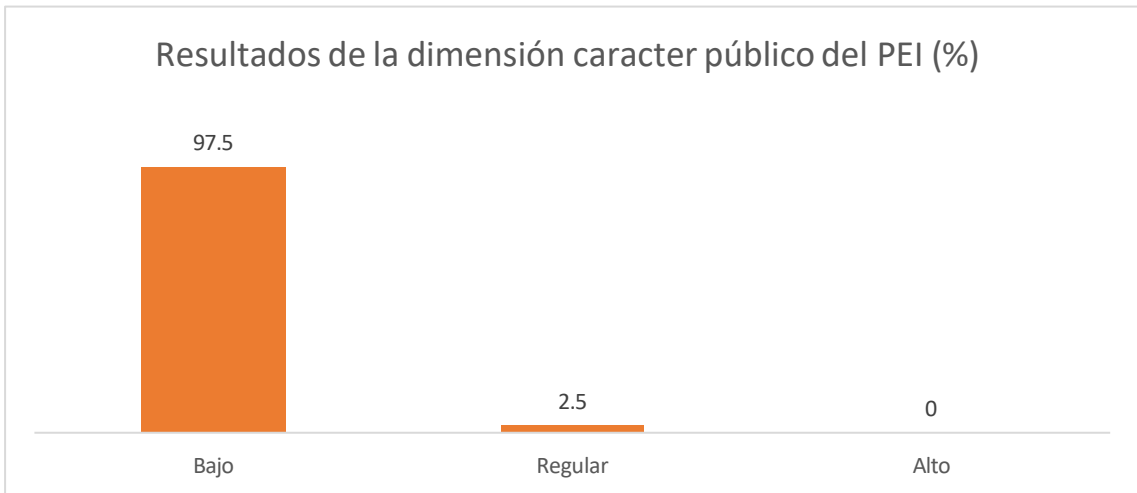


Figura 6.

Interpretación:

Observamos con respecto a la dimensión carácter público del PEI, que la mayoría (98,95%) tiene La percepción de no haberlo logrado, lo que se percibe es que frecuentemente no se ha hecho extensivo, no se socializa a toda la comunidad educativa todo su contenido, todo lo que significa PEI de acuerdo a esos resultados se sugiere que los elementos no resueltos, incluidos los indicadores referenciados en el funcionamiento de la variable dentro de la dimensión mencionada, deben ser abordados en el Plan de Gestión propuesto de sinergia institucional para la reformulación del PEI.

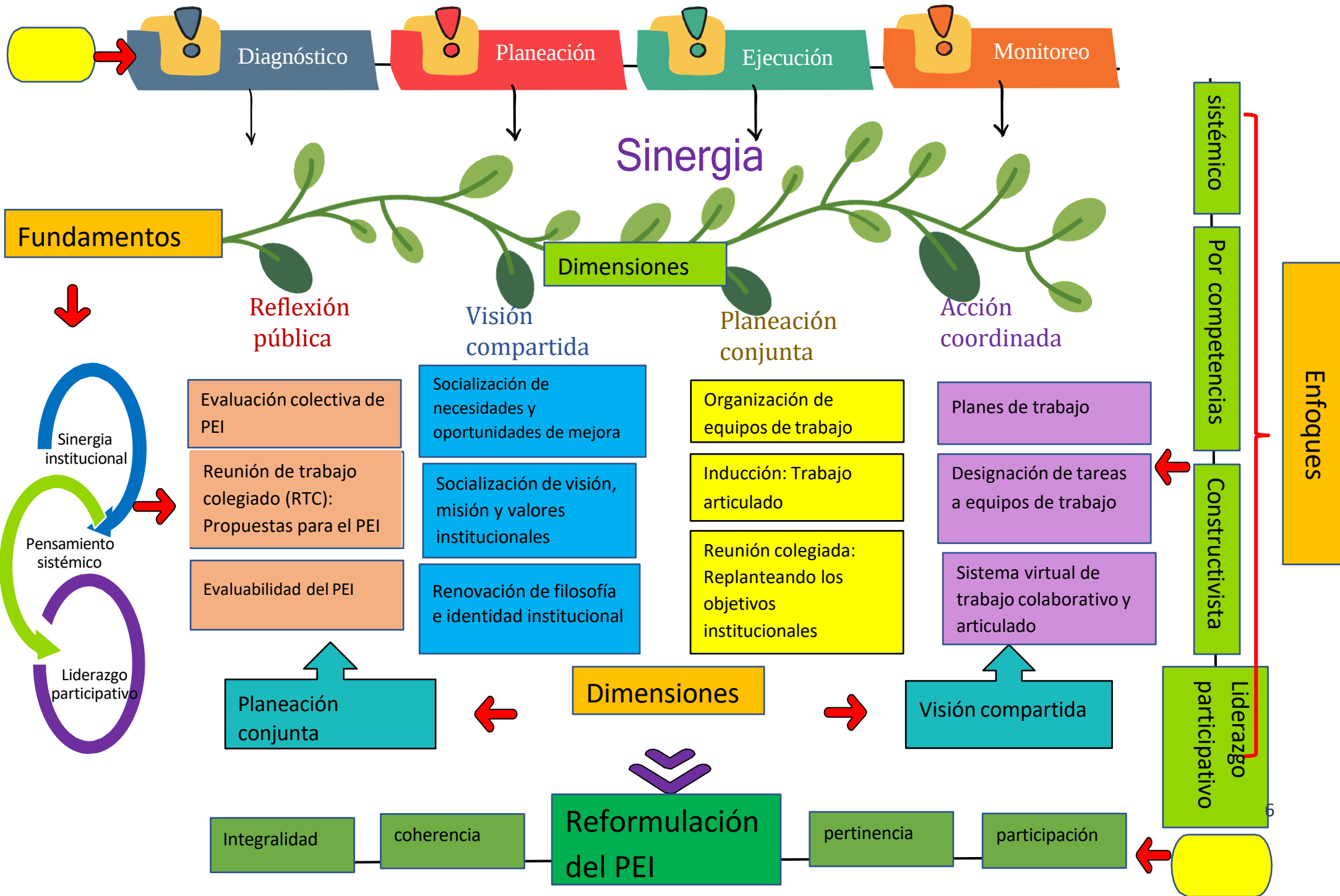
PROPUESTA

Presento a continuación:

- La síntesis gráfica de la propuesta:
- La propuesta
- La validación de la propuesta:

PLAN DE GESTIÓN DE SINERGIA INSTITUCIONAL PARA LA REFORMULACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO





PLAN DE GESTIÓN DE SINERGIA INSTITUCIONAL PARA LA REFORMULACIÓN DEL PEI DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO

I. Datos informativos

- 1.1. Nombre de la Institución:
- 1.2. Ubicación:
- 1.3. Director:
- 1.4. N^a de colaboradores:
- 1.6. Población Meta:
- 1.7. Responsable:

II. Análisis del contexto:

Descripción de la realidad

El PEI se ha convertido en un documento indispensable, obligatorio , urgente que tienen que disponer el equipo directivo para orientar, guiar y ejecutar el quehacer educativo de cada institución educativa, ya que concibe la esencia, la identidad, las políticas que se expresa en la misión y visión que se ofrece a una comunidad a la que se brinda este servicio educativo el mismo que se debe presentar a las autoridades superiores pertinentes, es por eso que la reformulación del PEI se convierte en una prioridad.

Sin embargo en la actualidad en la mayor parte de instituciones educativas en general, lo preocupante es que en su elaboración o reformulación del mismo se hace de forma unilateral por los directivos o por una pequeña comisión encargada, o se solicita su elaboración personas ajenas a la I.E por lo que este documento se hace poco conocido por todos los agentes de la comunidad educativa, lo que dificulta el logro de objetivos de forma integral ya que no todos se involucran en las actividades planificadas.

En el año 2023 se realizó la investigación titulada “Plan de Gestión de Sinergia Institucional para la Reformulación del PEI en una IE de Chiclayo”. El objetivo de este estudio fue proponer estrategias activas, dinámicas y promover cuatro dimensiones como: Reflexión pública, visión compartida, planeación conjunta y acción coordinada para lograr mayor participación de todos los miembros de la comunidad educativa en el PEI. El objetivo era crear un documento conocido, coherente, integral, pertinente y funcional. La investigación involucró una población de estudio de 95 docentes a quienes se les encuestó para evaluar la reformulación del PEI dentro de la institución educativa.

La recolección de datos sobre el PEI implicó el uso de un instrumento que se centró en evaluar diversas características como participación, carácter público, coherencia, relevancia, integridad y evaluabilidad. Estos indicadores brindan información valiosa sobre la efectividad, viabilidad y funcionalidad del PEI dentro de una institución educativa. La importancia de esta evaluación siempre ha sido motivo de preocupación, dado que el PEI sirve como instrumento rector de todas las actividades dentro de la institución

Tras un examen cuidadoso de los decepcionantes resultados de estos indicadores en relación con la reformulación del PEI, presenté una propuesta titulada "Plan de Gestión de Sinergias Institucional para la Reformulación del PEI en una I:E de Chiclayo". Esta propuesta abarca diversas capacidades como la reflexión pública, la planificación conjunta, la visión compartida y la acción coordinada.

Justificación

Considerando los resultados del instrumento de evaluación en la reformulación del PEI de una institución educativa de Chiclayo, como uno de los más álgidos problemas en la institución educativa, los mismos que mostraron bajos resultados en pertinencia, coherencia, participación, evaluación que surgen por la escasa coordinación y desarticulación de acciones, no se planifica de forma coherente, poco participativa y su evaluación no siempre es de carácter público por parte de directivos, docentes y comunidad educativa en general, ante tan difícil situación. Surge el reto ¿cómo hacer que el PEI sea un documento ágil, dinámico, participativo, coherente y de evaluación pública? ,para enfrentar a este reto presento propuesta "Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI" que pretende hacer un aporte teórico práctico para lograr que el PEI sea una herramienta real, útil y dinámica para orientar, planificar y ejecutar esfuerzos comunes en la institución educativa para alcanzar los objetivos propuestos en la institución educativa que busca la mejora continua y la calidad educativa; para tal fin en la propuesta Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI, considera las siguientes dimensiones: reflexión pública, planificación conjunta, visión compartida y coordinación de acciones en términos de su evaluación, planificación de objetivos, procesos y ejecución de acciones, estas dimensiones se pretende abordarlas con dinámicas articulándolas con las fases del PEI que conllevan a trabajar el mismo de forma atractiva y eficiente.

OBJETIVOS

Objetivo General: Propiciar condiciones para la reformulación colaborativa del PEI y Proponer un plan de gestión de sinergia institucional para reformular el PEI.

Objetivos específicos:

Identificar el estado de reformulación del PEI de una institución educativa de Chiclayo. Adoptar fundamentos teóricos que permitan plantear una propuesta basada en fundamentos científicos.

Elaborar el plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI de una institución educativa de Chiclayo.

Validar la propuesta de plan de sinergia institucional, encaminada a reformular el PEI de una institución.

III. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Enfoque sistémico

La presente investigación se inspiró en la teoría de sistemas, la misma que en su teoría nos ilustra que sí es posible incorporar en nuestra propuesta “Plan de gestión de sinergia institucional “un conjunto de componentes que interactúan establece objetivos y buscan una correlación armoniosa, para la reformulación del PEI como lo señala Serna (2020). En un enfoque de teoría de sistemas, el objetivo es guiar el trabajo de las instituciones educativas de forma coordinada y correlacionada, pero con la perspectiva de visión compartida a eso se refiere el pensamiento sistémico como disciplina de las organizaciones inteligentes, el arte y la práctica de las organizaciones abiertas al aprendizaje y aplicando los métodos de medición ,integralidad, cooperación, que son las recomendaciones organizacionales para la inteligencia, basados en el alcance de la teoría de sistemas de la quinta disciplina cubre la práctica en cinco disciplinas diferentes que se fusionan entre sí, estas son: pensamiento sistémico, dominios personales, modelos mentales, visión compartida y aprendizaje en equipo. Importante contribución a la verdadera gestión de sistemas (SENGE, La Quinta Disciplina, 1990).

Enfoque del liderazgo participativo

También se basa en la teoría del liderazgo participativo de Bolívar (2007), para poder ejecutar con éxito la misión y visión autoevaluada, tanto el equipo directivo como el personal docente deben demostrar un compromiso inquebrantable. Los equipos directivos deben motivar y liderar eficazmente a sus equipos, brindándoles amplias oportunidades para actuar y mejorar sus respectivas áreas de trabajo. Pero para lograr este objetivo, las políticas educativas deben cambiar la mentalidad actual y permitir que los docentes se involucren y participen en el trabajo en equipo manteniendo al mismo tiempo la progresión normal de las actividades académicas dentro de las instituciones educativas. las inversiones previstas para implementar un SGC deben incluir reconocimiento del trabajo y tiempo aportado. Para garantizar la excelencia educativa y defender los principios del aprendizaje institucional, los miembros de estos equipos deben tener una pasión genuina por su trabajo. Al fomentar la colaboración y crear un entorno que fomente el trabajo en equipo, podemos aprovechar el poder de la sinergia para lograr de manera efectiva los objetivos establecidos por nuestra organización. Este enfoque nos permite evaluar los resultados de las iniciativas de mejora y determinar si lograron los resultados previstos.

Enfoque de calidad total

La presente tesis recogió los fundamentos de la teoría de la calidad total de Deming. Considerando el proceso de mejora continua como un componente clave para reformulación

del PEI, puesto que el modelo Deming, considera, el monitoreo y revisión permanente de la planificación para observar sus resultados, si son eficaces o no, enfatiza la participación en todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección y los puestos de nivel inicial. Las raíces de este modelo radican en el control de calidad relacionado con los procesos que debe permear una organización. Los cuatro conceptos son: planificar, hacer o ejecutar, verificar y actuar, que todo organismo debe establecer para implementar el PEI de la organización. Inspirándome en el libro la quinta disciplina, en la teoría de organizaciones inteligentes y en la teoría de sistemas de Edward Deming, se pone un fuerte énfasis en los diferentes procesos involucrados en la presente investigación.

IV. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

El plan de sinergia institucional para la reformulación del PEI pretende dinamizar estrategias activas para impulsar la forma de promover e incrementar la participación e involucramiento de la comunidad educativa en la reformulación del PEI con esta finalidad, se sugiere promover cuatro dimensiones o líneas de acción para potenciar el trabajo de todos los integrantes de las instituciones educativas, sobre todo en lo que se refiere a una organización inteligente, estas dimensiones son: Reflexión pública, visión compartida , planeación conjunta y acción coordinada, en cada dimensión se plantean estrategias activas en las que se promueve dinámicas motivadoras que contribuyen a interiorizar la identidad y el compromiso con la I:E como: educando nuestras emociones, la ruleta de la eficacia del PEI, buscando un tesoro ,Las gafas de la visión compartida y Yo describo y tú dibujas. El plan de sinergia institucional, tiene como punto de partida la evaluación, poniendo en práctica la dimensión reflexión publica, para conocer el estado actual del PEI, empezando por hacer un diagnóstico o análisis del PEI ,desarrollando las actividades en el trabajo colaborativo y articulado, en las acciones que se programa en coherencia con el quehacer del personal de la Institución, de tal forma que la reformulación del PEI será pertinente y tendrá la característica de carácter público, Se considera como soporte científico a los siguientes fundamentos: Organizaciones inteligentes, pensamiento sistémico, liderazgo participativo, enfoque de competencias, y de calidad total, así mismo se da consistencia con los pilares del PEI: Evaluabilidad, del PEI, coherencia, pertinencia, participación, carácter público del PEI de la institución educativa .

PLAN DE GESTIÓN DE SINERGIA INSTITUCIONAL PARA LA REFORMULACION DE PEI DE UNA INSTITUCION DE CHICLAYO:

Reflexión Publica

Dimensión	Acciones	Estrategias	Temporalización	Responsables
Reflexión Publica	Taller educando nuestras emociones para un mayor dominio personal	Ante todo, se inicia se presentando el PPT “Educando nuestras emociones” con el propósito de conectar con todos los integrantes de nuestra IE con la intención de fomentar el control de nuestras emociones, las buenas relaciones interpersonales con toda comunidad educativa, la identidad institucional, para formar equipos de trabajo, con dominio personal, que se involucren con la misión, visión, los objetivos y actividades que se planifiquen en la IE.	Primera semana de gestión	Equipo directivo Comisión asignada
	Taller la ruleta de la eficacia del PEI.	Propongo utilizar la “dinámica de la ruleta de la eficacia del PEI” que consiste en preparar una ruleta con los indicadores: integridad, coherencia, pertinencia, participación, evaluabilidad y carácter público. Se presentará esta ruleta en la sala de profesores, la dinámica consiste en hacer girar la ruleta y en el indicador que se detiene la ruleta, se inicia la reflexión de las acciones planificadas en el PEI y considerando también reflexionar sobre los objetivos alcanzados y las dificultades encontradas, preguntaremos: ¿cómo ha sido nuestra participación en el desarrollo del PEI hasta la actualidad?, ¿Qué podríamos hacer para mejorar esta situación? Debe realizarse al inicio de cada año lectivo, con el propósito de generar sinergia institucional, promoviendo la identidad institucional, equipos comprometidos impulsando el trabajo colaborativo, para organizar equipos y asignar responsabilidades, este taller tienen la particularidad de demostrar alto grado involucramiento, con convicción, humildad, sencillez y claridad en lo que se quiere transmitir.	Primera semana de gestión	Equipo directivo Comisión asignada Toda la comunidad educativa

		Está estrategia se vincula con la evaluación del PEI actual y se tiene en consideración hacer de conocimiento en un panorama general en lo que se refiere a la dimensión estratégica del PEI. A donde apuntamos.		
		La evaluación del el PEI debe realizarse de forma constante, se propone realizarlo al inicio del año escolar a medio año y al finalizar el mismo, en reuniones colegiadas, con finalidad de reconocer el estado actual del avance PEI. con el propósito de hacer un seguimiento de inicio, proceso y salida del PEI. La evaluación del PEI tiene que darse de una forma dinámica, promoviendo la mejora continua, con la disposición y mente abierta a la reflexión pública. Para la evaluación del PEI se debería debe conformar una comisión conformada por: El director, Sub director, CONEI, para orientar coordinar y dirigir está etapa con por todos los docentes y comunidad educativa. Puesto que se tiene observar el estado actual del PEI y de forma participativa consolidar que aspectos permanecen y que otros aspectos se debe la reformular en el PEI, promoviendo la mejora continua, identidad institucional. El propósito es la organización de la comunidad educativa, asignación de comisiones. Planes de trabajo Presentación de planes de trabajo y sugerencias para su aprobación.	Primera semana de gestión	Equipo directivo Comisión asignada Toda la comunidad educativa
		Identificar metas cumplidas o avances en sus resultados del PEI actual, reconocer y fortalecer nuestros logros. Observar la coherencia, pertinencia de los objetivos planificados y actividades para lograrlo. Tener en cuenta el proceso de implementación para los objetivos trazados. Identificar metas y acciones que dieron buenos resultados y establecer acciones fortaleciendo.	Primera semana de gestión	Equipo directivo Comisión asignada Toda la comunidad educativa

		Tomar decisiones en base a evidencias y resultados. Importante la aplicación del FODA		
		Reconocer nuestras dificultades, acciones que no tienen avance o buenos resultados, corregir aspectos que no generan crecimiento institucional. para cambiar de estrategias, en busca de la mejora continua. La clave es el pensamiento crítico y sistémico es el descubrimiento de dichas prácticas que nos mantienen estancados. Ante esta situación debemos pensar y actuar según el el papel o rol que nos toca desempeñar y los puntos de modificación que se tiene que reajustar o cambar las estrategias que deben conducir a mejoras significativas y duraderas. Debemos tener en cuenta el apalancamiento busque acciones donde los mejores resultados provengan de esfuerzos colectivos inclusive se puede iniciar con acciones pequeñas y enfocadas que progresivamente van creciendo y fomentando calidad. Incorporar nuevos planes, programas y actividades que generen mejores resultados y permitan llegar a un estado superior en la IE Se establece relación con la evaluación del PEI. Y la dimensión estratégica del PEI	Primera semana de gestión	Equipo directivo Comisión asignada Toda la comunidad educativa

Acción coordinada

Dimensión	Acción	Estrategias	Temporalización	Responsables
	Taller buscando un tesoro	Iniciamos la dinámica “buscando un tesoro la misma que consiste en encontrar las frase que identifica las necesidades de la I:E,estas están escondidas en lugares estratégicos de la sala de clases, el animador dice caliente, caliente, cuando se acercan a las palabras escondidas. Cuando se encuentra todas las frase, se analiza e interpreta	Primera semana de gestión	Equipo directivo Comisión asignada

Planeación conjunta		el significado de la frase, la prioridad que tiene como necesidad de la I:E pidiendo la participación de diferentes docentes. A partir de esta dinámica se genera y proponer las necesidades que se tienen en el presente, priorizar aquellas que requieren ser atención urgente. Desplegar objetivos y cronograma de actividades que nos permitirá ir completando nuestro PEI coherente participativo, hay que tener en cuenta los Instrumentos de gestión, ya que se trabaja en función a ellos. es decir se van vinculando de acuerdo a nuestra realidad. Es importante tener en cuenta con que recursos contamos y que recursos necesitamos gestionar, a que aliados nos debemos dirigir. Esta estrategia se debe vincular con lo que nos proponemos planificar en la dimensión administrativa del PEI.		Toda la comunidad educativa
		Se necesita tener un plan de sinergia Institucional, donde toda la comunidad educativa de la IE está involucrada, para lo cual debemos contar con equipos de alto rendimiento, comprometidos con la misión, visión, objetivos claros y alcanzables. Cronograma de actividades y acciones para su ejecución., monitoreo y seguimiento, esto nos conduce a dar lugar al despliegue de actividades de la dimensión administrativa del PEI		Equipo directivo Comisión asignada Toda la comunidad educativa

Visión compartida

Dimensión	Acción	Estrategia	Temporalización	Responsables
Visión compartida	Taller Usamos los lentes de la	En esta parte se propone iniciar la dinámica los lentes de la visión compartida, que consiste en un juego de roles con cuatro tipos de lentes: Lentes oscuros, lentes optimistas, son coloridos, lentes araña y el lente de un catalejo: Los participantes al utilizar los diferentes tipos de lentes van indicándolo que perciben, por ejemplo: Al utilizar los lentes oscuros indicaran que observan todo oscuro, nublado y lejano, indicarán también que lo utilizan	Primera semana de gestión	Equipo directivo Comisión asignada

	visión compartida.	para evitar la luz directa del sol y los usan para no ver directamente a la luz. Esto se relaciona con los que no se quieren comprometer con nada, menos con el trabajo de la I:E.El participante que usa los lentes optimistas que son vistosos y coloridos, dirán :Excelente, todo lo veo maravilloso, fácil podemos hacer esto, aquello y mucho más, pero muchas veces no es un lente real, podría ser engañoso, porque tenemos que ver nuestra realidad y lo que se puede alcanzar y conscientes de lo que escapa de nuestras posibilidades, Seguidamente participara el que observa con un catalejo, este participante indicara lo claro que observa todo ,tengo una buena visión, dirá pues puedo ver las posibilidadesy dificultades,inclusive puede verse en el futuro, puedefijarse una dirección en el lugar que está y a dónde quisierallegar, puede establecer metasenfocadas en nuevas oportunidades y mejores aprendizajes. Finalmente, el participante se pone los lentes de araña, indicando que ve una red de caminos, de direcciones y de posibilidades y quepuede utilizarlos para llegar a su meta. Lo importante es llegar a la reflexión de la importancia de tener una visión compartida, partiendo de objetivos comunes que favorezcan el progreso y mejora continua de la IE. puesto que necesitamos trabajar con una visión compartida El PEI debe tener integralidad trabajarlo en su planificación y ejecución como un todo integrado. En reunión colegiada RTC, Después de su evaluación, revisión y análisis estamos listos para reformular el PEI de acuerdo con nuestras necesidades presentes, estableciendo metas claras y alcanzables, con objetivos pertinentes con un cronograma de actividades y con responsables en cada acción a ejecutar, teniendo en cuenta que la visión, misión, objetivos sea conocidos y compartidos por todos. Esta estrategia nos permite desarrollar la planificación relacionada con la dimensión pedagógica y dimensión estratégica del PEI.	Segunda semana de gestión y Tercera semana de gestión	Toda la comunidad educativa
		El Monitoreo y evaluación del PEI Esta etapa es permanente ya que de forma constante se tiene que monitorear y evaluar las actividades que se van realizando para tomar sediciones mejora continua, así mismo nos sirve para observar el nivel del logro de metas y objetivos propuestos y asumir nuevos retos ya sea para solucionar problemas o para alcanzar nuevos objetivos.		Equipo directivo Comisión asignada

Planeación Conjunta

Dimensión	Acción	Estrategias	Temporalización	Responsables
Acción coordinada	Dinámica resolviendo objeciones	Para comprender lo importancia de una acción coordinada proponemos la dinámica “Yo describo y tu dibujas “la dinámica consiste en organizar a los docentes en parejas les pedimos que se sienten de espaldas a una de ellas le damos una tarjeta de cartulina y un lápiz y a la otra persona le damos un objeto o una fruta. El juego empieza cuando el participante que tiene el objeto o fruta empieza a describirlo y su compañero va dibujando según lo que infiere. Al final del juego se revela si coincidió el dibujo con el objeto, si guardan relación o no y sobre todo expresamos nuestro punto de vista sobre ¿Qué hizo falta para que la descripción del objeto o fruta coincidan casi totalmente con su descripción? Al final del juego se reflexiona sobre la importancia de poner en práctica una acción coordinada, lo que se necesita poner en práctica para tener una la acción coordinada y No se podría hablar de sinergia institucional sin esta estrategia de llevar a cabo una acción coordinada, es fundamental para alcanzar los objetivos planificados, puesto que las acciones siempre tienen que ser coordinadas y comunicadas para trabajar de forma sincronizada apuntando a los mismos objetivos considerando que el éxito de cada comisión de trabajo es éxito de toda la I.E ya que estamos llegando al estado deseado que todos queremos alcanzar, esto ocurre Cuando logremos interiorizar la misión y visión de la I.E por todos los integrantes de comunidad educativa. En esta etapa suele ocurrir muchas diferencias que a menudo afectan la integración de las personas, porque actúan con egoísmo, con prepotencia, arrogancia o porque quieren evadir responsabilidades. Es aquí donde se debe poner en práctica un liderazgo transformacional para que pueda consolidarse un equipo comprometido con los planes y programas de la I.E. Esta estrategia se debe vincular con las actividades relacionadas con la dimensión comunitaria.	Permanente durante todo el año escolar	Equipo directivo Comisión asignada Toda la comunidad educativa

Cuadro resumen de las dimensiones del plan de gestión sinergia Institucional para la reformulación del PEI

Variables	Componentes de la propuesta: Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI	Dimensiones	Fundamentos
Variable independiente	Plan de gestión de sinergia Institucional	Reflexionar en público	Teoría de sistemas
		Visión compartida	Liderazgo
		Planear conjunto	participativo
		Acción coordinada	Calidad total
Variable dependiente	Reformulación del PEI	Evaluabilidad	Trabajo
		Integridad	colaborativo y
		Pertinencia	articulado del
		Participación	personal de la
		Coherencia	Institución
		Carácter publico	

En la propuesta Plan de gestión de sinergia Institucional para la reformulación del PEI incorporamos información pertinente, coherente y actualizada para la reformulación del PEI: Para plantear la misión y visión es fundamental responder a preguntas como las siguientes: ¿cómo podemos establecer una definición clara de identidad? Es imprescindible buscar basta información que sustente este propósito (Guía para la Preparación de Proyectos, 2022).

¿Quiénes somos?	Describimos cuáles son nuestras características geográficas, sociales, económicas, niveles de desarrollo y de aprendizaje en general.
¿Cuáles es nuestra misión?	Como las organizaciones inteligentes debemos ser coherentes y pertinentes en lo que proponemos en nuestros objetivos y en nuestras acciones, Debemos tener bien claro cuál es nuestro rol en la sociedad, el ¿para qué existimos? ¿cuál es la razón de ser como I.E? ¿Por qué estamos en la IE? ¿Para qué estamos en la IE? ¿Qué clase de ciudadanos necesita nuestra comunidad? ¿Qué clase de ciudadanos debemos formar?
¿Cuál es nuestra visión?	Esta parte es primordial, tener en cuenta que la visión debe ser compartida esto significa que todos la conocemos y nos identificamos con las políticas, y objetivos propuestos, para tener el mismo enfoque, porque nos permite vernos en el futuro y concretiza ambiciones que parten de una realidad y que desean llegar a progresar y crecer según nuestros compromisos, Así podremos establecer a dónde queremos llegar.
¿Cuáles son nuestros valores?	Siguiendo este enfoque, toda Institución educativa tiene que regirse por valores que lo identifiquen, estos se han propuesto deliberadamente, ya que podemos reconocer y adoptar efectivamente los principios rectores que definen nuestra identidad e informan nuestros esfuerzos educativos diarios por que se demuestran en el quehacer cotidiano de la I:E.
¿Cuál es nuestra propuesta pedagógica?	Siguiendo el enfoque por competencias, podemos reconocer y adoptar efectivamente los principios rectores del MINEDU incorporando los saberes del contexto, el uso de la TIC, el enfoque al buen trato, que definen nuestra identidad e informan nuestros esfuerzos educativos diarios.
¿Cuál es nuestra propuesta de gestión?	Con un enfoque sistémico, con liderazgo participativo y buscando la calidad total a partir de la mejora continua. Es parte fundamental porque cada institución impregna su estrategia, De esta forma, podremos explicar cómo se desarrollará la gestión. Como un todo organizado. Empezaremos por talleres para promover la sinergia institucional, la identidad institucional, la organización institucional y la reformulación del PEI con un enfoque participativo, donde se involucre todos los miembros y agentes y gerentes de la IE

V. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA A NIVEL DE EXPERTOS.

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTION EDUCATIVA

Chiclayo, 02 de octubre de 2023

Señor(a): Dra. Bertila Hernández Fernández

Dra en Educación

Ciudad. - Chiclayo

De mi consideración

Reciba el saludo cordial y al mismo tiempo permítale manifestarle lo siguiente: Quién suscribe está en la etapa del desarrollo del proyecto de investigación con el fin de obtener el grado de II especialidad en gestión educativa. Por lo que solicito su apoyo profesional para emitir su juicio de experto sobre la propuesta: ***Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del Proyecto Educativo Institucional en una institución educativa de Chiclayo. Para alcanzar este objetivo, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación como experto en la materia.***

Con el fin de conocer su juicio de valor sobre la propuesta presentada. Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha de validación de la propuesta.
- La propuesta

Sin otro particular quedo de usted muy agradecida.

Atentamente.



Luz Victoria Molina Carrasco
Nombres y apellidos
DNI 27282477

FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN (Debe ser llenado por el investigador)			
Título de la investigación	Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del Proyecto Educativo Institucional en una institución educativa de Chiclayo		
Autor(a)	Molina Carrasco Luz Victoria	Programa	II especialidad en gestión educativa
Línea de investigación	Gestión educativa		
Variable a ser evaluada	Variable independiente: Plan de gestión de sinergia institucional		
Denominación de la propuesta	Plan de gestión de sinergia Institucional para la reformulación del Proyecto educativo Institucional de una institución educativa de Chiclayo.		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	Dra. Bertila Hernández Fernández		
Profesión	Docente	Grado académico	Doctor 1616526129
Institución en la que labora	Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado		
Tiempo de experiencia laboral	31 años		

INSTRUCCIONES: Estimado Doctor(a), solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia y coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio. Para ello debe marcar con una X en la columna correspondiente a la categoría.

Criterios	Descripción	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente 81 – 100				RECOMENDACIONES.
		– 20				1 – 40				1 – 60				1 – 80								
				1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	
			0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	00	
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta																	X				
	Secciones que comprende																	X				
	Jerarquización de las secciones																	X				
	Articulación entre componentes																	X				
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje																	X				
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan																	X				
	Existe coherencia entre los elementos incluidos en la propuesta (tema eje, objetivos, fundamentos, principios y más)																	X				
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes																	X				
	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta																	X				
Contenido de la propuesta	La Introducción expone el tema central de la propuesta																	X				
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta																	X				
	Incluye fundamentos teóricos vinculados al tema eje																	X				
	Descripción detallada de la propuesta																	X				
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta																	X				
	Actividades propuestas en coherencia con los objetivos, orientadas a solucionar el problema																	X				
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia																	X				
	Es inédita, auténtica, novedosa																	X				
	Congruencia interna																	X				
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales																	X				

Después de haber revisado la propuesta, procedo a validar su coherencia y pertinencia; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio.

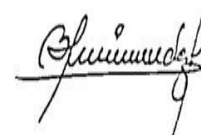
Observación global: Apto para su aplicación

APROBADO: SI ☒ **NO** ☐

Observaciones: Ninguna

Chiclayo, 02 de octubre de 2023.

Nombre y Apellidos	Bertila Hernández Fernández
DNI	16526129
Código de colegiatura	1616526129
E-mail:	Bertilahernandez2013@gmail.com



FIRMA

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTION EDUCATIVA

Chiclayo, 02 de octubre de 2023

Señor(a): Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón

Dra en Educación

Ciudad. - Chiclayo

De mi consideración

Reciba el saludo cordial y al mismo tiempo permítale manifestarle lo siguiente: Quién suscribe está en la etapa del desarrollo del proyecto de investigación con el fin de obtener el grado de II especialidad en gestión educativa. Por lo que solicito su apoyo profesional para emitir su juicio de experto sobre la propuesta: ***Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del Proyecto Educativo Institucional en una institución educativa de Chiclayo.*** Para alcanzar este objetivo, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación como experto en la materia.

Con el fin de conocer su juicio de valor sobre la propuesta presentada. Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha de validación de la propuesta.
- La propuesta

Sin otro particular quedo de usted muy agradecida.

Atentamente.



Luz Victoria Molina Carrasco

Nombres y apellidos

DNI 27282477

FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del Proyecto Educativo Institucional en una institución educativa de Chiclayo		
Autor(a)	Molina Carrasco Luz Victoria	Programa	II especialidad en gestión educativa
Línea de investigación	Gestión educativa		
Variable a ser evaluada	Variable independiente: Plan de gestión de sinergia institucional		
Denominación de la propuesta	Plan de gestión de sinergia Institucional para la reformulación del Proyecto educativo Institucional de una institución educativa de Chiclayo.		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	Dr. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón		
Profesión	Catedrática	Grado académico	Doctor 1616526129
Institución en la que labora	Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado		
Tiempo de experiencia laboral	22 años		

INSTRUCCIONES: Estimado Doctor(a), solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia y coherencia de la PROPUESTA que se está validando, marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio. Para ello debe marcar con una X en la columna correspondiente a la categoría.

Criterios	Descripción	Deficiente – 20				Regular 1 – 40				Buena 1 – 60				Muy Buena 1 – 80				Excelente 81 – 100				RECOMENDACIONES.
				1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta																X					
	Secciones que comprende																X					
	Jerarquización de las secciones																X					
	Articulación entre componentes																X					
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje																X					
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan																X					
	Existe coherencia entre los elementos incluidos en la propuesta (tema eje, objetivos, fundamentos, principios y más)																X					
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes																X					
	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta																X					
Contenido de la propuesta	La Introducción expone el tema central de la propuesta																X					
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta																X					
	Incluye fundamentos teóricos vinculados al tema eje																	X				
	Descripción detallada de la propuesta																	X				
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta																	X				
	Actividades propuestas en coherencia con los objetivos, orientadas a solucionar el problema																	X				
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia																	X				
	Es inédita, auténtica, novedosa																	X				
	Congruencia interna																	X				
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales																	X				

Después de haber revisado la propuesta, procedo a validar su coherencia y pertinencia; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio.

Observación global: Apto para su aplicación

APROBADO: SI ☒

NO ☐

Observaciones: Ninguna

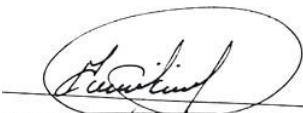
Chiclayo, 02 de octubre de 2023.

Nombre y Apellidos Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón

DNI 16480577

Código de colegiatura 1616480577

E-mail: reinventate.com@gmail.com



Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
DNI: 16480577

FIRMA

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTION EDUCATIVA

Chiclayo, 02 de octubre de 2023

Señor(a): Rolando Mario Castro Balcázar

Dr(a): En Educación

Ciudad. - Chiclayo

De mi consideración

Reciba el saludo cordial y al mismo tiempo permítale manifestarle lo siguiente: Quién suscribe está en la etapa del desarrollo del proyecto de investigación con el fin de obtener el grado de II especialidad en gestión educativa. Por lo que solicito su apoyo profesional para emitir su juicio de experto sobre la propuesta: **Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del Proyecto Educativo Institucional en una institución educativa de Chiclayo.** Para alcanzar este objetivo, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación como experto en la materia.

Con el fin de conocer su juicio de valor sobre la propuesta presentada. Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha de validación de la propuesta.
- La propuesta

Sin otro particular quedo de usted muy agradecida.

Atentamente,



Luz Victoria Molina Carrasco
Nombres y apellidos
DNI 27282477

FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del Proyecto Educativo Institucional en una institución educativa de Chiclayo		
Autor(a)	Molina Carrasco Luz Victoria	Programa	II especialidad en gestión educativa
Línea de investigación	Gestión educativa		
Variable a ser evaluada	Variable independiente: Plan de gestión de sinergia institucional		
Denominación de la propuesta	Plan de gestión de sinergia Institucional para la reformulación del Proyecto educativo Institucional de una institución educativa de Chiclayo.		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	Dr. Rolando Mario Castro Balcázar		
Profesión	Docente	Grado académico	Doctor
Institución en la que labora	Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado		
Tiempo de experiencia laboral	19 años		

INSTRUCCIONES: Estimado Doctor(a), solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia y coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio. Para ello debe marcar con una X en la columna correspondiente a la categoría.

Criterios	Descripción	Deficiente – 20				Regular 1 – 40				Buena 1 – 60				Muy Buena 1 – 80				Excelente 81 – 100				RECOMENDACIONES.
				1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	0	
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta																	X				
	Secciones que comprende																	X				
	Jerarquización de las secciones																	X				
	Articulación entre componentes																	X				
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje																	X				
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan																	X				
	Existe coherencia entre los elementos incluidos en la propuesta (tema eje, objetivos, fundamentos, principios y más)																	X				
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes																	X				
	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta																	X				
Contenido de la propuesta	La Introducción expone el tema central de la propuesta																	X				
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta																	X				
	Incluye fundamentos teóricos vinculados al tema eje																		X			
	Descripción detallada de la propuesta																		X			
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta																		X			
	Actividades propuestas en coherencia con los objetivos, orientadas a solucionar el problema																		X			
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia																		X			
	Es inédita, auténtica, novedosa																		X			
	Congruencia interna																		X			
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales																		X			

Después de haber revisado la propuesta, procedo a validar su coherencia y pertinencia; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio.

Observación global: Apto para su aplicación

APROBADO: SI ☒

NO ☐

Observaciones: Ninguna

Chiclayo, 02 de octubre de 2023.

Nombre y Apellidos	Rolando Mario Castro Balcázar
DNI	16750422
Número de teléfono	982023283
E email:	rcastroba12@ucvvirtual.edu.pe



FIRMA

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTION EDUCATIVA

Chiclayo, 02 de octubre de 2023

Señor: Segundo Gregorio Cordova Guerrero

Dr en Educación

Ciudad. - Chiclayo

De mi consideración

Reciba el saludo cordial y al mismo tiempo permítale manifestarle lo siguiente:
Quién suscribe está en la etapa del desarrollo del proyecto de investigación con el fin de obtener el grado de II especialidad en gestión educativa. Por lo que solicito su apoyo profesional para emitir su juicio de experto sobre la propuesta: **Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del Proyecto Educativo Institucional en una institución educativa de Chiclayo.** Para alcanzar este objetivo, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación como experto en la materia.

Con el fin de conocer su juicio de valor sobre la propuesta presentada. Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha de validación de la propuesta.
- La propuesta

Sin otro particular quedo de usted muy agradecida.

Atentamente,



Luz Victoria Molina Carrasco

Nombres y apellidos

DNI 27282477

FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del Proyecto Educativo Institucional en una institución educativa de Chiclayo		
Autor(a)	Molina Carrasco Luz Victoria	Programa	II especialidad en gestión educativa
Línea de investigación	Gestión educativa		
Variable a ser evaluada	Variable independiente: Plan de gestión de sinergia institucional		
Denominación de la propuesta	Plan de gestión de sinergia Institucional para la reformulación del Proyecto educativo Institucional de una institución educativa de Chiclayo.		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO (Debe ser llenado por el experto)			
Nombre del profesional experto	Dr. Segundo Gregorio Cordova Guerrero		
Profesión	Docente	Grado académico	Doctor 0927717385
Institución en la que labora	Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado		
Tiempo de experiencia laboral	23 años		

INSTRUCCIONES: Estimado Doctor(a), solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia y coherencia de la PROPUESTA que se está validando, marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio. Para ello debe marcar con una X en la columna correspondiente a la categoría.

Criterios	Descripción	Deficiente – 20				Regular 1 – 40				Buena 1 – 60				Muy Buena 1 – 80				Excelente 81 – 100				RECOMENDACIONES.
				1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta																	X				
	Secciones que comprende																	X				
	Jerarquización de las secciones																	X				
	Articulación entre componentes																	X				
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje																	X				
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan																	X				
	Existe coherencia entre los elementos incluidos en la propuesta (tema eje, objetivos, fundamentos, principios y más)																	X				
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes																	X				
	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta																	X				
Contenido de la propuesta	La Introducción expone el tema central de la propuesta																	X				
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta																	X				
	Incluye fundamentos teóricos vinculados al tema eje																		X			
	Descripción detallada de la propuesta																		X			
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta																		X			
	Actividades propuestas en coherencia con los objetivos, orientadas a solucionar el problema																		X			
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia																		X			
	Es inédita, auténtica, novedosa																		X			
	Congruencia interna																		X			
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales																		X			

Después de haber revisado la propuesta, procedo a validar su coherencia y pertinencia; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio.

Observación global: Apto para su aplicación

APROBADO: SI ☒

NO ☐

Observaciones: Ninguna

Chiclayo, 02 de octubre de 2023.

Nombre y Apellidos Segundo Gregorio Cordova Guerrero

DNI 27717385

Código de colegiatura 0927717385

E-mail: Gregoriocordovaguerrero@gmail.com



FIRMA

FIRMA

IV. DISCUSIÓN

En relación con el primer objetivo, que pretende examinar la reformulación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) en una institución educativa de Chiclayo, nuestro análisis de los datos recopilados ha revelado una deficiencia significativa en varios aspectos del PEI. Los resultados de la encuesta realizada indican que existe una falta de integridad, pertinencia, participación, carácter público y evaluabilidad dentro de las seis dimensiones estudiadas. Esto resalta la necesidad urgente de abordar estas deficiencias y reformular el PEI para crear un documento que sea coherente, relevante, participativo y que posea integridad.

Una situación similar se puede observar en Argentina, donde la reflexión sobre el proyecto educativo institucional ha planteado consistentemente una importante preocupación. Numerosos estudios de investigación en América Latina se han centrado en mejorar las políticas institucionales, la gestión de recursos humanos, los recursos pedagógicos y la infraestructura. Estos estudios han revelado casos de deterioro, desarticulación de políticas e implementación ineficaz. Actualmente se están cuestionando las divisiones tradicionales entre "lo pedagógico" y "lo administrativo", junto con la separación entre el aprendizaje en el aula y la conexión de la escuela con el mundo exterior. Este examen es crucial para identificar los factores que contribuyen a la ineficiencia de los procesos escolares y la ineficacia del Programa de Educación en general. Entonces, ¿qué está pasando exactamente? Existe una gran cantidad de información disponible sobre cómo desarrollar el PEI (Proyecto Educativo Institucional).

Desde una perspectiva administrativa y de gestión, la creación y potenciación de los PEI debe verse como una plataforma de reflexión conjunta, sujeta a una evaluación permanente para llevar a cabo acciones colaborativas y trabajo en equipo, fomentando su integridad, coherencia y pertinencia, a través de la participación de la comunidad educativa. Después de realizar este estudio, quedó claro que no se puede subestimar la suma importancia de la educación en las políticas gubernamentales. Como resultado, se recomienda que cualquier institución educativa de cualquier país que desee mejorar el nivel de educación acepte la tarea de modernizar sus IEP. Para examinar a fondo el funcionamiento, es imperativo dar prioridad a las cuestiones relativas a los

procedimientos organizativos incorporando un plan de gestión de sinergia institucional para reformular el PEI. (GómezDegraves, 2012)

Con respecto al objetivo dos: Adoptar fundamentos teóricos que permitan plantear una propuesta basada en fundamentos científicos es inherente conocer Reformulación del PEI. La propuesta plan de gestión de sinergia institucional para reformulación del PEI se basa en la teoría de sistemas, la quinta disciplina, tal como se describe en el libro de Peter Senge Propuesta metodológica para medir la inteligencia organizacional, abarca una amplia gama de disciplinas incluida una visión compartida que contribuyen colectivamente en la teoría de sistemas. Este esfuerzo no es poca cosa, ya que requiere la integración de varias herramientas y supera la complejidad asociada con su aplicación en plan de gestión de sinergia institucional. Sin embargo, los beneficios que surgen de esta integración son invaluable. Es por esta razón que el pensamiento sistémico se incluye como un componente vital de esta propuesta. (Gómez Desgraves, 2012).

También se fundamenta en la teoría de la calidad total de Edward Deming, Al implementar el ciclo de Deming (planificar, hacer, verificar, actuar), el enfoque de calidad total de Deming se puede aplicar a cualquier plan educativo, centrándose en tres etapas cruciales (planificación de la calidad, control de la calidad y mejora d e la calidad) para mejorar la calidad lo que propongo en el plan de gestión de sinergia institucional para reformular el PEI.

Al revisar el PEI, podemos sacar conclusiones importantes y reevaluar los enfoques establecidos. Es crucial reflexionar críticamente sobre el grado en que se han logrado los objetivos y metas en todas las dimensiones del PEI. Esta reflexión debe realizarse públicamente para descubrir la lógica detrás de la planificación y organización de las actividades. Estos conocimientos informarán el desarrollo de un PEI mejorado, que abarcará nuevos objetivos, metas y un enfoque actualizado para organizar y planificar actividades. Este proceso debe alinearse con las realidades actuales dentro y alrededor de la institución, tal como lo describe la UNESCO en las características de coherencia, relevancia, integridad, participación, evaluabilidad y carácter público del PEI. Al adoptar estas dimensiones, la institución puede fomentar la unidad y la coherencia en todos los aspectos de sus operaciones. Para lograr una integración integral, el PEI debe abarcar todas las facetas de la institución, incluidas las dimensiones administrativa, pedagógica,

institucional y comunitaria. Un aspecto crucial de esta integración es garantizar que los diversos instrumentos y programas estén armonizados y alineados consistentemente con objetivos compartidos. Además, el PEI debe establecer una fuerte conexión entre la institución y su entorno, cerrando efectivamente la brecha entre las políticas educativas nacionales, el plan de estudios nacional y los requisitos propios de las provincias, las comunidades locales y la propia institución. (UNESCO, 2011)

El tercer objetivo corresponde a la creación de un plan de gestión de sinergia institucional en la reformulación del PEI de una institución educativa de Chiclayo. El concepto de sinergia institucional engloba todas las acciones emprendidas por la institución. Pero ¿qué es exactamente la sinergia institucional? Ocurre cuando una empresa o institución demuestra un enfoque sinérgico al implementar una visión compartida, coordinar acciones, participar en la reflexión pública y adoptar estrategias colaborativas. Esto significa que los componentes individuales de la organización no pueden funcionar de forma independiente sin depender de otros miembros. Esta idea se alinea con la famosa afirmación de Aristóteles: "El todo no es la suma de las partes". Por lo tanto, es crucial evaluar cómo los equipos de trabajo se complementan en términos de fortalezas y áreas de mejora para maximizar los resultados colaborativos. Esto sirve como catalizador para que las instituciones educativas promuevan acuerdos entre todos los actores educativos, lo que en última instancia conduce a mejores niveles de planificación, organización y calidad de la educación (García, 2016).

Sinergia, término empleado para establecer procesos y conexiones interconectados, sirve para potenciar el logro del objetivo final. Dentro de las instituciones, las sinergias se implementan estratégicamente para operar como un sistema cohesivo, participativo e integral que comprende elementos interdependientes, aumentando así el desempeño más allá de los esfuerzos individuales. Alcanzar este nivel de éxito requiere de un liderazgo sinérgico eficaz (DOMÍNGUEZ MÉNDEZ, 2017).

La validación de la propuesta de reformulación del PEI, conocida como “plan de gestión de sinergias institucionales”, se logró mediante la utilización de la técnica DELPHY. Durante este proceso, los expertos participaron activamente y confirmaron por unanimidad la conformidad y validez del instrumento aplicado a la propuesta. Esta validación mejorará enormemente la efectividad del PEI como herramienta orientadora, organizadora y de planificación de la I: E. Sinergia, término empleado para establecer

procesos y conexiones interconectados, sirve para elevar y amplificar el objetivo final. Dentro de las instituciones, las sinergias se implementan estratégicamente para operar como un sistema cohesivo, que comprende elementos interdependientes, aumentando así el desempeño más allá de los esfuerzos individuales. Alcanzar este nivel de éxito requiere de un liderazgo sinérgico eficaz (DOMÍNGUEZ MÉNDEZ, 2017).

Finalmente, en el cuarto objetivo enfocado en la validación de la propuesta de reformulación del PEI, conocida como “plan de gestión de sinergia institucional para reformulación del PEI”, se logró mediante la utilización de la técnica DELPHY. Durante este proceso, los expertos participaron activamente y confirmaron por unanimidad la conformidad y validez del instrumento aplicado a la propuesta. Esta validación mejorará enormemente la efectividad del PEI como herramienta orientadora, organizadora y de planificación de la IE.

V. CONCLUSIONES

La investigación realizada nos presenta los resultados con respecto a la reformulación del PEI, en donde la muestra de estudio (Cerca del 99%) tienen una percepción baja, o desatendida en la variable reformulación del PEI de una institución educativas de Chiclayo. Esto se observa en sus dimensiones: Integridad del PEI, coherencia, pertinencia, participación, carácter público y evaluabilidad.

Por qué ocurre esta situación, generalmente este documento es actualizado solo por el equipo directivo o por una comisión de pocos integrantes de la IE quienes por falta de tiempo lo van actualizando cuando les queda tiempo libre o tiempo extra, una vez actualizado por esta comisión dará el visto bueno el director o equipo directivo y listo se imprime y se tiene el documento en físico para presentarlo cuando la entidad superior lo solicite, lo que llama más aún la atención es que existe suficiente información para la elaboración y reformulación del PEI, pero lamentablemente no se aplica, no se toma en cuenta. Siendo así ¿Cómo reformular el PEI de una Institución educativa? Reformular el PEI es un paso crucial para evaluar su efectividad y determinar en qué medida se han logrado sus objetivos y metas. Este proceso requiere una reflexión crítica sobre los enfoques establecidos y un examen exhaustivo de los resultados en la planificación y organización de las actividades.

Al hacerlo, podemos obtener ideas y conocimientos valiosos que pueden informar el desarrollo de un PEI nuevo y mejorado. Esta dimensión pública de reflexión nos permite comprender la lógica detrás de los resultados y nos permite redefinir nuestros objetivos, metas y la estructura general de actividades para alinearnos con las realidades actuales dentro y alrededor de la I:E. (UNESCO, 2011) Por lo que presento la propuesta “Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI” con la plena convicción de contribuir a reformular este instrumento que es el alma de cada institución educativa, aportándole carácter público, integridad, coherencia, pertinencia, participación y evaluabilidad, indicadores que le hace mucha falta para este instrumento sea de mayor utilidad.

La Validación de la propuesta “plan de gestión de sinergia institucional para reformular el PEI” se desarrolló a través de la técnica DELPHY en la misma que con la participación de los expertos de forma unánime otorgaron su conformidad y validez del instrumento aplicado y a la propuesta Plan de gestión de sinergia institucional para reformular el PEI de una IE de Chiclayo , la misma que contribuirá grande mente a dar un aporte teórico y practica y sobre todo permitirá potenciar el quehacer que concibe el PEI como instrumento orientador organizador y planificador de las IE, ya que se necesita en nuestras instituciones incorporar las dimensiones de las organizaciones inteligentes como son: Visión compartida, acción coordinada, planificación conjunta y carácter público de su contenido y evaluación del mismo.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al equipo directivo y docentes de las instituciones educativas públicas y privadas, incorporen en su planificación estrategias como las que proponemos en el” Plan de gestión de sinergia de institucional para reformular el PEI” estoy segura que servirá para hacer del PEI más participativo, de conocimiento general y por ende con capacidad de involucrar a todo el personal, para alcanzar resultados formidables en la gestión.

Se sugiere que el plan de gestión de sinergia Institucional debe realizarse al inicio de cada año académico y está diseñado para generar sinergia institucional y promover la identidad institucional, equipos de alto desempeño y trabajo colaborativo. Estos talleres se caracterizan por un alto nivel de compromiso, convicción y humildad, sencillez y claridad. Lo que quieres transferir es lo siguiente: Reconocer la misión y visión de la institución como políticas que concibe la institución educativa las mismas que deben ser de carácter público mientras más conocido es el PEI mayor será la capacidad de promover la identidad institucional.

En cuanto a la organización inteligente debe partir de una visión compartida, planeación conjunta, de acciones coordinadas y con la capacidad de hacer una reflexión pública para lo cual es necesario desarrollar un plan de sinergia institucional para la reformulación del PEI de la IE, para lo cual debemos contar con equipos de alto desempeño y comprometidos con la misión y visión de IE, para lo cual se debe desplegar lo siguiente: Metas claras y alcanzables. Planificación, cronograma, responsables y ejecución de actividades y acciones. Acompañar y orientar de forma constante y realizar un seguimiento de las acciones de seguimiento a las asignaciones de comités. El plan de trabajo que involucren a todos.

Que se consolide una visión compartida, donde todos los agentes de la IE conozcan las políticas y se identifiquen con ellas, los valores inherentes a la institución educativas que apunta la institución y con esa mirada vamos con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos que benefician a toda la comunidad educativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco central de reserva del Peru. (2021). Perspectivas sobre la educación básica en Perú, 2020 - 2021. Lima.
- Bellei, C., Poblete, C., Sepúlveda, P., Orellana, V., & Abarca, G. (2013). Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015. Santiago: UNESCO.
- Casassus, J. (2002). Problemas de la Gestión Educativa en América Latina: tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B. Em Aberto , 49-69.
- Colca Ccahuana, G. J. (2020). Trabajo colaborativo en redes en la gestión educativa, Lima.
- Díaz Palacios, J. A. (2013). Calidad Educativa: Un análisis sobre la acomodación de los Sistemas de Gestión de la Calidad Empresarial a la valoración de Educación. Tendencias Pedagógicas, 177-94.
- DOMÍNGUEZ MÉNDEZ, F. D. (2017). “Diagnóstico sobre la influencia de la sinergia en el desempeño. San Salvador.
- García, P. M. (1 de 8 de 2016). ¿Cómo lograr sinergias en su equipo de trabajo? SEMANA, pág. 7.
- GRL. (2011). Plan de desarrollo Regional Concertado Lambayeque 2011-2021. Lambayeque: Oficina de Planificación estratégica y Ordenamiento Territorial GRL.
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J. S., & Vargas, S. (2017). Estado de la educación en el Perú: Análisis y perspectivas de la educación básica. Lima: FORGE.
- (2022). Guía para la Elaboración del Proyecto. MINEDU.
- (2020). informe de gestión anual 2020. Perú.
- (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. Chile.
- MINEDU. (2011). Manual de Gestión para. Lima.
- Paredes Mamani, R. P. (2015). Informe Final. Nivel Socioeconómico, tipo de escuela y resultados educativos en el Perú: el caso de PISA 2012. Lima: Fortalecimiento de la Gestión de la Educación en el Perú.
- (2021). Perspectivas sobre la educación básica en Perú, 2020 - 2021. Lima.
- Perú, R. d. (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. LIMA.

- (2021). PERÚ: Tasa de asistencia neta en educación básica, 2016 – 2021. LIMA.
- (2021). PERÚ: Tasa de asistencia neta en educación básica, 2016 – 2021. Lima.
- Pini, L. M. (2017). El proyecto educativo institucional como herramienta de. Red Latinoamericana de Información y Documentación en Educación, 27.
- Prácticas y Realidades. (2017). En L. L. Luna, Diversidad y Complejidad (pág. 393). México: HESS, S.A. de C.V.
- SALVADOR DÍAZ, V. H. (2018). Proyecto educativo institucional y su efecto en la. Pucallpa.
- Serna, D. K. (2020). Sinergia y Liderazgo. MEXICO.
- UNESCO. (2020). Informe de seguimiento de educación en el mundo 2020. Francia.
- UNESCO. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. Chile.
- Vexler Talledo, I. (2004). Informe sobre la Educación Peruana Situación y perspectivas. Lima: MINEDU.
- Andrés, Á. (2019, diciembre 12). 5 claves de los Equipos de Alto Rendimiento Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual; Bizneo HR.
<https://www.bizneo.com/blog/equipos-de-alto-rendimiento/>
- Botella, A. G. (s/f). Antonio Grando. La Quinta Disciplina (La Nueva Dinámica de Sistemas). Uji.es. Recuperado el 22 de junio de 2024, de
<https://www3.uji.es/~agrandio/apu/5disc.htm>
- Cinco, E. P. N. (s/f). UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO. Edu.mx. Recuperado el 22 de junio de 2024, de
<https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/19775/sinerigia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Doctorado En Gestión Pública Y Gobernabilidad, P. A. (s/f). ESCUELA DE POSGRADO. Edu.pe. Recuperado el 23 de junio de 2024, de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71609/Colca_CGJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Echeverría, A. (s/f). Instituto Superior Politécnico José. Redalyc.org. Recuperado el 22 de junio de 2024, de
<https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433573002.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI de una IE de Chiclayo	Problema General: ¿Cómo se puede reformular el proyecto educativo institucional de una institución educativa de Chiclayo? Problemas específicos: ¿De qué manera la dimensión reflexión pública de la propuesta plan de sinergia Institucional mejora la reformulación del PEI de una I E de Chiclayo ¿De qué forma la dimensión planeación conjunta de la propuesta de sinergia institucional contribuirá en la reformulación del PEI? ¿Cómo influirá la dimensión acción coordinada de la propuesta de plan de sinergia Institucional mejora la reformulación del PEI? ¿De qué forma la dimensión plan estratégico de la propuesta de sinergia institucional mejora en la reformulación del PEI?	Hipótesis General: La propuesta del plan de trabajo sinergia institucional contribuirá significativamente a la reformulación de un PEI operativo funcional y de calidad educativa Hipótesis específicas La evaluación del PEI, permitirá observar la integridad del PEI. La dimensión reflexión pública permitirá un mayor involucramiento en la reformulación del PEI.	Objetivo general: Proponer un plan de sinergia institucional en la reformulación del Proyecto Educativo Institucional de una IE de Chiclayo. Proponer un plan de sinergia institucional Para la reformulación del PEI de una IE de Chiclayo. Objetivos específicos: Identificar el estado actual del del PEI de una institución educativa de Chiclayo. Adoptar fundamentos teóricos que otorguen soportes científicos a la propuesta Diseñar un plan de sinergia institucional para la construcción del PEI Validar el plan de sinergia institucional para la reformulación del PEI de una I.E de Chiclayo	Variable independiente: Propuesta de plan de sinergia institucional Variable dependiente: Reformulación del PEI	Sinergia Institucional: Reflexión pública Visión compartida Planeación conjunta Plan estratégico Acción coordinada Reformulación del PEI Integralidad Coherencia Pertinencia Participación Evaluabilidad Carácter público	Tipo de investigación: Básica Nivel Explicativo Método No experimental Diseño Se aplicará un diseño Propositivo con el propósito de ofrecer una propuesta de plan de sinergia institucional para la reformulación de PEI Población y muestra: P:95 docentes M:95 docentes M OI FT P Técnicas e instrumentos de estudio Lista de cotejo y lista de chequeo Métodos de análisis de investigación. Estadística descriptiva

Anexo 2. Instrumento de recojo y recolección de datos

LISTA DE CHEQUEO O PARA EVALUAR LA REFORMULACION DEL PEI.

Instrucciones

Estimado Directivo/ maestro, te saludo cordialmente, a continuación, te presento algunos ítems que pretenden recoger información respecto a la construcción e implementación del PEI de tu Institución Educativa, con el fin de conocer el estado actual y diseñar un plan de sinergia Institucional para la reformulación del PEI en mi investigación de II especialidad en gestión educativa.

Al momento de marcar, por favor, debes elegir una sola alternativa. Muchas gracias

DATOS INFORMATIVOS

ESCALA PARA EVALUAR LA REFORMULACIÓN DEL PEI EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA				
Nombre (opcional)				
Directivo	Docente	Administrativo	Tiempo de servicio en la I.E	
Lugar:		Fecha:		
DIMENSIONES	Ítems	Logrado= (L)	Parcialmente logrado = (PL)	No logrado = (NL)
Integridad	1.Tiene base filosófica definida (Misión, visión, valores, Considera dimensiones)			
	2.Expresa identidad con la Institución			
	3.Se formularon objetivos estratégicos y metas a alcanzar			
	4.Contiene todos los componentes necesarios de un PEI (Filosofía institucional, diseño curricular, propuesta pedagógica)			
	5.Incluye el componente o dimensión curricular			
	6.Todas las áreas del PEI tienen contenido sólido y consistente			
coherencia	7.Esta organizado en áreas y dimensiones de manera precisa			
	8.Está construido en coherencia a las políticas educativas nacionales			
	9.Guarda estrecha relación con el Currículo nacional			
	10.El modelo pedagógico responde a las demandas de la comunidad educativa			
	11.El modelo pedagógico se ajusta al contexto			

Pertinencia	12.El PEI fue elaborado a partir de la evaluación de necesidades de la I.E.			
	13.La propuesta pedagógica responde a necesidades educativas actuales			
	14.Responde a las necesidades locales			
	15.Las distintas dimensiones se han implementadas en sintonía con el contexto actual			
Participación	16.Fue construido con los aportes de los distintos actores educativos			
	17.Se constituyeron equipos de trabajo por dimensiones y áreas			
	18.Participaron en la socialización aliados estratégicos considerados en el PEI			
Evaluabilidad	19.Contempla un sistema de seguimiento del proyecto educativo			
	20.Se contemplaron jornadas de reflexión durante la marcha del PEI			
	21.Considera el principio de mejora continua			
Carácter público	22.Se implementaron estrategias de socialización			
	23.Los estudiantes conocen la misión, visión y valores institucionales			
	24.Los docentes y estudiantes conocen las actividades consideradas en el PEI, en las cuales compromete su participación.			
	25.Los padres y madres de familia están informados sobre las actividades que contempla el PEI donde precisa de su participación.			

Anexo 3: Ficha técnica

Nombre original del instrumento	Lista de chequeo para evaluar la reformulación del PEI.
Autor y año	Molina Carrasco Luz Victoria (2023)
Usuarios	95 docentes de una IE de Chiclayo 2023
Forma de aplicación o modo de aplicación	El instrumento será aplicado mediante la técnica de la encuesta de manera individual en la sala de profesores de una IE de Chiclayo.
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	Dra. Hernández Fernández Bertila Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón Dr. Rolando Mario Castro Balcázar
Confiabilidad	Alfa de Cronbach igual a $\alpha=0,957$

Anexo 4: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable independiente	Plan de gestión de Sinergia institucional	La sinergia de los equipos de trabajo es una herramienta estratégica que ayuda a formar equipos de trabajo colaborativo de alto rendimiento, y cuando los miembros de estos equipos apuestan firmemente por la sinergia institucional, lo cual es muy valioso para el logro de un gran producto final. La sinergia entre equipos es positiva, por lo que se pueden utilizar la combinación de fortalezas de los integrantes para potenciar los diferentes talentos de las personas, lograr excelentes resultados para una educación de calidad. (DOMÍNGUEZ MÉNDEZ, 2017) Reflexión pública El punto de partida será la evaluación del PEI para recabar información, conocer y reflexionar el estado real en el que se encuentra. Visión compartida Todos ven la realidad, son conscientes de la situación o el problema de la IE y se asumen compromisos en una visión conjunta. Planificación conjunta: cuando los actores educativos, se involucran y participan dentro una sinergia institucional para analizar la situación institucional en el momento actual para proponer planes de mejora mejoras en busca de calidad educativa Acción coordinada En el proceso de ejecución de la propuesta de plan de sinergia institucional, se promoverá la intercomunicación y coordinación sistémica en accionar diario	Reflexión pública	Concientización. Expresan sus sentimientos e identificación con su IE Análisis de la realidad actual de la IE Comparten experiencias laborales.	¿Cuál es su opinión respecto a la operatividad del PEI? ¿De qué manera le gustaría aportar para la mejora del PEI?	-Lista de cotejo (Evaluar proceso de construcción del PEI) -Lista de chequeo de actividades contempladas para formulación del PEI.
			Visión compartida	Proponer nuevos objetivos a alcanzar y consensuar poniendo la sinergia institucional. Definir la visión, difundirla y asumir compromisos	¿Conoce la misión y visión del PEI? ¿Qué parte le gustaría modificar? ¿Por qué?	
			Planeación conjunta	Momento de elaborar y reformular los planes de mejora en todas las áreas de atención Se asignarán responsables por áreas, pero todos conocen y van hacia un mismo fin.	¿Durante el presente año se ha trabajado con planes de mejora respecto al PEI? ¿Cómo influirán los planes de mejora en los aprendizajes de los estudiantes?	
			Acción coordinada	Es el momento de ejecutar acciones donde todos sumen esfuerzos. Pero habrá un coordinador por área Todos los integrantes están intercomunicados sobre las acciones realizar	¿Qué tan satisfecho está en la forma de elaborar las actividades del PEI? ¿Por qué? ¿Cuáles cree que serían los resultados si se reformularía el PEI aplicando sinergia institucional?	

Variable dependiente	Reformulación del PEI	El PEI es el instrumento que orienta la gestión escolar de la IE en el mediano y largo plazo.	Integridad: Se observará el nivel de integración del PEI con los IGG Coherencia: El PEI tiene coherencia y consistencia en su propuesta. Pertinencia: Observaremos que tan pertinente es a la situación actual Participación: Se realizará una reflexión conjunta para asumir compromisos en relación a la ejecución del PEI	Integridad	Información consistente en todas las áreas Contiene todos los componentes de un PEI	1,2,3,4,5,6	escala para evaluar estado de implementación del PEI scala Likert Logrado No logrado Parcialmente logrado
				Coherencia	Guarda relación con políticas educativas nacionales Relación estrecha con currículo nacional	7,8,9,10,11	
				Pertinencia	Se ajusta al contexto Considera necesidades de la Institución	12-15	
				Participación	Participación de distintos actores educativos en formulación de PEI	16-18	
				Evaluabilidad	Se observará el nivel real de construcción del PEI	19-21	
				Carácter público	Se va observar que tan conocido es el contenido del PEI por toda la comunidad educativa.	22-25	
		ue busca implementar mejoras, récord académico de los estudiantes y su acceso y permanencia en la educación básica. Ser un instrumento guía y base para la elaboración de otros IIGG. Es elaborado por Toda la comunidad educativa en su conjunto desde su rol que les corresponde, participan con propuestas en consenso y se toma decisiones en conjunto, liderando el Directivo y Comité de la IE Calidad, e innovación pedagógica.					

Anexo 5: validación de expertos

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: **Hernández Fernández Bertila**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI en una institución educativa de Chiclayo.

Diseñado por la Mg. Luz Victoria Molina Carrasco, cuyo propósito es medir la Construcción e implementación del PEI, el cual será aplicado a docentes del colegio Nacional de San José nivel primario-Chiclayo. Por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

PLAN DE GESTIÓN DE SINERGIA INSTITUCIONAL PARA LA REFORMULACIÓN DEL PEI EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional de: SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Firma y datos del estudiante

DNI 27282477

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

INSTRUMENTO DE TESIS: PARA LA REFORMULACIÓN DEL PEI EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Plan de Sinergia institucional	Reflexión pública	- Concientización. Expresan sus sentimientos e identificación con su IE. - Análisis de la realidad actual de la IE. - Comparten experiencias laborales.	1. ¿Cuál es su opinión respecto a la operatividad del PEI? 2. ¿De qué manera le gustaría aportar para la mejora del PEI?		
	Visión compartida	- Proponer nuevos objetivos a alcanzar y consensuar poniendo la sinergia institucional. - Definir la visión, difundirla y asumir compromisos	3. ¿Conoce la misión y visión del PEI? 4. ¿Qué parte le gustaría modificar? ¿Por qué?		
	Planeación conjunta	- Momento de elaborar y reformular los planes de mejora en todas las áreas de atención - Se asignarán responsables por áreas, pero todos conocen y van hacia un mismo fin.	5. ¿Durante el presente año se ha trabajado con planes de mejora respecto al PEI? 6. ¿Cómo influirán los planes de mejora en los aprendizajes de los estudiantes?		
	Acción coordinada	- Es el momento de ejecutar acciones donde todos sumen esfuerzos. Pero habrá un coordinador por área. - Todos los integrantes están intercomunicados sobre las acciones realizar.	7. ¿Qué tan satisfecho está en la forma de elaborar las actividades del PEI? ¿Por qué? 8. ¿Cuáles cree que serían los resultados si se reformularía el PEI aplicando sinergia institucional?		
Reformulación del PEI	Integralidad	- Información consistente en todas las áreas. - Contiene todos los componentes de un PEI.	1. Tiene base filosófica definida (Misión, visión, valores, Considera dimensiones) 2. Expresa identidad con la Institución. 3. Se formularon objetivos estratégicos y metas a alcanzar. 4. Contiene todos los componentes necesarios de un PEI (Filosofía institucional, diseño curricular,		

			propuesta pedagógica) 5. Incluye el componente o dimensión curricular. 6. Todas las áreas del PEI tienen contenido sólido y consistente		
	Coherencia	• Guarda relación con políticas educativas nacionales. • Relación estrecha con currículo nacional.	7. Esta organizado en áreas y dimensiones de manera precisa. 8. Está construido en coherencia a las políticas educativas nacionales. 9. Guarda estrecha relación con el Currículo nacional. 10. El modelo pedagógico responde a las demandas de la comunidad educativa. 11. El modelo pedagógico se ajusta al contexto.		
	Pertinencia	• Se ajusta al contexto. • Considera necesidades de la Institución.	12. El PEI fue elaborado a partir de la evaluación de necesidades de la I.E. 13. La propuesta pedagógica responde a necesidades educativas actuales. 14. Responde a las necesidades locales. 15. Las distintas dimensiones se han implementadas en sintonía con el contexto actual.		
	Participación	• Participación de distintos actores educativos en formulación de PEI	16. Fue construido con los aportes de los distintos actores educativos. 17. Se constituyeron equipos de trabajo por dimensiones y áreas. 18. Participaron en la socialización aliados estratégicos considerados en el PEI.		
	Evaluabilidad	• Se observará el nivel real de construcción del PEI • Se va observar que tan conocido es el contenido del PEI por toda la comunidad educativa.	19. Contempla un sistema de seguimiento del proyecto educativo. 20. Se contemplaron jornadas de reflexión durante la marcha del PEI. 21. Considera el principio de mejora continua.		
	Carácter público		22. Se implementaron estrategias de socialización. 23. Los estudiantes conocen la misión, visión y valores institucionales. 24. Los docentes y estudiantes conocen las actividades consideradas en el PEI, en las cuales compromete su participación. 25. Los padres y madres de familia están informados sobre las actividades que contempla el PEI donde precisa de su participación.		

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= *Muy adecuado* / **BA**= *Bastante adecuado* / **A** = *Adecuado* / **PA**= *Poco adecuado* / **NA**= *No adecuado*

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Tiene base filosófica definida (Misión, visión, valores, Considera dimensiones)	X					
2	Expresa identidad con la Institución.	X					
3	Se formularon objetivos estratégicos y metas a alcanzar.	X					
4	Contiene todos los componentes necesarios de un PEI (Filosofía institucional, diseño curricular, propuesta pedagógica)	X					
5	Incluye el componente o dimensión curricular.	X					
6	Todas las áreas del PEI tienen contenido sólido y consistente.	X					
7	Esta organizado en áreas y dimensiones de manera precisa.	X					
8	Está construido en coherencia a las políticas educativas nacionales.	X					
9	Guarda estrecha relación con el Currículo nacional.	X					
10	El modelo pedagógico responde a las demandas de la comunidad educativa.	X					
11	El modelo pedagógico se ajusta al contexto.	X					
12	El PEI fue elaborado a partir de la evaluación de	X					

	necesidades de la I.E.						
13	La propuesta pedagógica responde a necesidades educativas actuales.	X					
14	Responde a las necesidades locales.	X					
15	Las distintas dimensiones se han implementadas en sintonía con el contexto actual	X					
16	Fue construido con los aportes de los distintos actores educativos.	X					
17	Se constituyeron equipos de trabajo por dimensiones y áreas.	X					
18	Participaron en la socialización aliados estratégicos considerados en el PEI.	X					
19	Contempla un sistema de seguimiento del proyecto educativo.	X					
20	Se contemplaron jornadas de reflexión durante la marcha del PEI.	X					
21	Considera el principio de mejora continua.	X					
22	Se implementaron estrategias de socialización	X					
23	Los estudiantes conocen la misión, visión y valores institucionales.	X					
24	Los docentes y estudiantes conocen las actividades consideradas en el PEI, en las cuales compromete su participación.	X					
25	Los padres y madres de familia están informados sobre las actividades que contempla el PEI donde precisa de su participación.	X					
Total:		X					

Evaluado por: Dra. Hernández Fernández Bertila

D.N.I.:16526129

Fecha:29/12/23

Firma:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Bertila Hernández Fernández, con Documento Nacional de Identidad N°- 16526129 de profesión profesora, grado académico Doctora en Educación, con código de colegiatura 1616526129, labor que ejerzo actualmente como docente de investigación en la Universidad César vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Instrumento de tesis: Para la reformulación del PEI en la institución educativa** cuyo propósito es medir el estado actual del PEI, a los efectos de su aplicación a docentes. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				

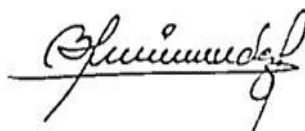
Apreciación total:

Muy adecuado (x) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado
() No adecuado

Trujillo, a los 26 días del mes de Setiembre del 2023

Apellidos y nombres: Bertila Hernández Fernández

DNI:16526129 Firma:



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: **Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI en una institución educativa de Chiclayo.

Diseñado por la Mg. Luz Victoria Molina Carrasco, cuyo propósito medir la Construcción e implementación del PEI, el cual será aplicado en una institución educativa de Chiclayo. Por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: **PLAN DE GESTIÓN DE SINERGIA INSTITUCIONAL PARA LA REFORMULACIÓN DEL PEI EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO**. Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional de: **SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA**.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Luz Victoria Molina Carrasco

DNI 2728247

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

INSTRUMENTO DE TESIS: PARA LA REFORMULACIÓN DEL PEI EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Plan de Sinergia institucional	Reflexión pública	- Concientización. Expresan sus sentimientos e identificación con su IE. - Análisis de la realidad actual de la IE. - Comparten experiencias laborales.	3. ¿Cuál es su opinión respecto a la operatividad del PEI? 4. ¿De qué manera le gustaría aportar para la mejora del PEI?		
	Visión compartida	- Proponer nuevos objetivos a alcanzar y consensuar poniendo la sinergia institucional. - Definir la visión, difundirla y asumir compromisos	3. ¿Conoce la misión y visión del PEI? 4. ¿Qué parte le gustaría modificar? ¿Por qué?		
	Planeación conjunta	- Momento de elaborar y reformular los planes de mejora en todas las áreas de atención - Se asignarán responsables por áreas, pero todos conocen y van hacia un mismo fin.	5. ¿Durante el presente año se ha trabajado con planes de mejora respecto al PEI? 6. ¿Cómo influirán los planes de mejora en los aprendizajes de los estudiantes?		
	Acción coordinada	- Es el momento de ejecutar acciones donde todos sumen esfuerzos. Pero habrá un coordinador por área. - Todos los integrantes están intercomunicados sobre las acciones realizar.	7. ¿Qué tan satisfecho está en la forma de elaborar las actividades del PEI? ¿Por qué? 8. ¿Cuáles cree que serían los resultados si se reformularía el PEI aplicando sinergia institucional?		
Reformulación del PEI	Integralidad	- Información consistente en todas las áreas. - Contiene todos los componentes de un PEI.	1. Tiene base filosófica definida (Misión, visión, valores, Considera dimensiones) 2. Expresa identidad con la Institución. 3. Se formularon objetivos estratégicos y metas a alcanzar. 4. Contiene todos los componentes necesarios de un PEI (Filosofía institucional, diseño curricular,		

			propuesta pedagógica) 5. Incluye el componente o dimensión curricular. 6. Todas las áreas del PEI tienen contenido sólido y consistente		
	Coherencia	• Guarda relación con políticas educativas nacionales. • Relación estrecha con currículo nacional.	7. Esta organizado en áreas y dimensiones de manera precisa. 8. Está construido en coherencia a las políticas educativas nacionales. 9. Guarda estrecha relación con el Currículo nacional. 10. El modelo pedagógico responde a las demandas de la comunidad educativa. 11. El modelo pedagógico se ajusta al contexto.		
	Pertinencia	• Se ajusta al contexto. • Considera necesidades de la Institución.	12. El PEI fue elaborado a partir de la evaluación de necesidades de la I.E. 13. La propuesta pedagógica responde a necesidades educativas actuales. 14. Responde a las necesidades locales. 15. Las distintas dimensiones se han implementadas en sintonía con el contexto actual.		
	Participación	• Participación de distintos actores educativos en formulación de PEI	16. Fue construido con los aportes de los distintos actores educativos. 17. Se constituyeron equipos de trabajo por dimensiones y áreas. 18. Participaron en la socialización aliados estratégicos considerados en el PEI.		
	Evaluabilidad	• Se observará el nivel real de construcción del PEI • Se va observar que tan conocido es el contenido del PEI por toda la comunidad educativa.	19. Contempla un sistema de seguimiento del proyecto educativo. 20. Se contemplaron jornadas de reflexión durante la marcha del PEI. 21. Considera el principio de mejora continua.		
	Carácter público		22. Se implementaron estrategias de socialización. 23. Los estudiantes conocen la misión, visión y valores institucionales. 24. Los docentes y estudiantes conocen las actividades consideradas en el PEI, en las cuales compromete su participación. 25. Los padres y madres de familia están informados sobre las actividades que contempla el PEI donde precisa de su participación.		

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= *Muy adecuado* / **BA**= *Bastante adecuado* / **A** = *Adecuado* / **PA**= *Poco adecuado* / **NA**= *No adecuado*

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Tiene base filosófica definida (Misión, visión, valores, Considera dimensiones)	X					
2	Expresa identidad con la Institución.	X					
3	Se formularon objetivos estratégicos y metas a alcanzar.	X					
4	Contiene todos los componentes necesarios de un PEI (Filosofía institucional, diseño curricular, propuesta pedagógica)	X					
5	Incluye el componente o dimensión curricular.	X					
6	Todas las áreas del PEI tienen contenido sólido y consistente.	X					
7	Esta organizado en áreas y dimensiones de manera precisa.	X					
8	Está construido en coherencia a las políticas educativas nacionales.	X					
9	Guarda estrecha relación con el Currículo nacional.	X					
10	El modelo pedagógico responde a las demandas de la comunidad educativa.	X					
11	El modelo pedagógico se ajusta al contexto.	X					
12	El PEI fue elaborado a partir de la evaluación de	X					

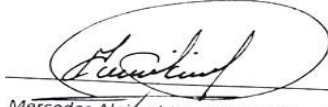
	necesidades de la I.E.						
13	La propuesta pedagógica responde a necesidades educativas actuales.	X					
14	Responde a las necesidades locales.	X					
15	Las distintas dimensiones se han implementadas en sintonía con el contexto actual	X					
16	Fue construido con los aportes de los distintos actores educativos.	X					
17	Se constituyeron equipos de trabajo por dimensiones y áreas.	X					
18	Participaron en la socialización aliados estratégicos considerados en el PEI.	X					
19	Contempla un sistema de seguimiento del proyecto educativo.	X					
20	Se contemplaron jornadas de reflexión durante la marcha del PEI.	X					
21	Considera el principio de mejora continua.	X					
22	Se implementaron estrategias de socialización	X					
23	Los estudiantes conocen la misión, visión y valores institucionales.	X					
24	Los docentes y estudiantes conocen las actividades consideradas en el PEI, en las cuales compromete su participación.	X					
25	Los padres y madres de familia están informados sobre las actividades que contempla el PEI donde precisa de su participación.	X					
Total:		X					

Evaluado por: Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón

D.N.I.:16480577

Fecha: 26/9/23

Firma:


Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
DNI: 16480577

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón**, con Documento Nacional de Identidad N° 16480577, de profesión Docente, grado académico Doctor en Educación, con código de colegiatura 1616480577, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Institución Universidad Tecnológica del Perú.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Instrumento de tesis: Para la reformulación del PEI en una institución educativa cuyo propósito es medir el estado actual del PEI, a los efectos de su aplicación a docentes.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado (X) A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Chiclayo, a los 29 días del mes de Setiembre del 2023

Apellidos y nombres: Collazos Alarcón Mercedes Alejandrina

DNI: 16480577 Firma:


Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
DNI: 16480577

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: **Rolando Mario Castro Balcázar**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI en una institución educativa de Chiclayo.

Diseñado por la Mg. Luz Victoria Molina Carrasco, cuyo propósito es medir la Construcción e implementación del PEI, el cual será aplicado a docentes del colegio Nacional de San José nivel primario-Chiclayo. Por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: **PLAN DE GESTIÓN DE SINERGIA INSTITUCIONAL PARA LA REFORMULACIÓN DEL PEI EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO**. Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional de: **SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA**.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Luz Victoria Molina Carrasco

DNI 27282477

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

INSTRUMENTO DE TESIS: PARA LA REFORMULACIÓN DEL PEI EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Plan de Sinergia institucional	Reflexión pública	- Concientización. Expresan sus sentimientos e identificación con su IE. - Análisis de la realidad actual de la IE. - Comparten experiencias laborales.	5. ¿Cuál es su opinión respecto a la operatividad del PEI? 6. ¿De qué manera le gustaría aportar para la mejora del PEI?		
	Visión compartida	- Proponer nuevos objetivos a alcanzar y consensuar poniendo la sinergia institucional. - Definir la visión, difundirla y asumir compromisos	3. ¿Conoce la misión y visión del PEI? 4. ¿Qué parte le gustaría modificar? ¿Por qué?		
	Planeación conjunta	- Momento de elaborar y reformular los planes de mejora en todas las áreas de atención - Se asignarán responsables por áreas, pero todos conocen y van hacia un mismo fin.	5. ¿Durante el presente año se ha trabajado con planes de mejora respecto al PEI? 6. ¿Cómo influirán los planes de mejora en los aprendizajes de los estudiantes?		
	Acción coordinada	- Es el momento de ejecutar acciones donde todos sumen esfuerzos. Pero habrá un coordinador por área. - Todos los integrantes están intercomunicados sobre las acciones realizar.	7. ¿Qué tan satisfecho está en la forma de elaborar las actividades del PEI? ¿Por qué? 8. ¿Cuáles cree que serían los resultados si se reformularía el PEI aplicando sinergia institucional?		
Reformulación del PEI	Integralidad	- Información consistente en todas las áreas. - Contiene todos los componentes de un PEI.	1. Tiene base filosófica definida (Misión, visión, valores, Considera dimensiones) 2. Expresa identidad con la Institución. 3. Se formularon objetivos estratégicos y metas a alcanzar. 4. Contiene todos los componentes necesarios de un PEI (Filosofía institucional, diseño curricular,		

			propuesta pedagógica) 5. Incluye el componente o dimensión curricular. 6. Todas las áreas del PEI tienen contenido sólido y consistente		
	Coherencia	• Guarda relación con políticas educativas nacionales. • Relación estrecha con currículo nacional.	7. Esta organizado en áreas y dimensiones de manera precisa. 8. Está construido en coherencia a las políticas educativas nacionales. 9. Guarda estrecha relación con el Currículo nacional. 10. El modelo pedagógico responde a las demandas de la comunidad educativa. 11. El modelo pedagógico se ajusta al contexto.		
	Pertinencia	• Se ajusta al contexto. • Considera necesidades de la Institución.	12. El PEI fue elaborado a partir de la evaluación de necesidades de la I.E. 13. La propuesta pedagógica responde a necesidades educativas actuales. 14. Responde a las necesidades locales. 15. Las distintas dimensiones se han implementadas en sintonía con el contexto actual.		
	Participación	• Participación de distintos actores educativos en formulación de PEI	16. Fue construido con los aportes de los distintos actores educativos. 17. Se constituyeron equipos de trabajo por dimensiones y áreas. 18. Participaron en la socialización aliados estratégicos considerados en el PEI.		
	Evaluabilidad	• Se observará el nivel real de construcción del PEI • Se va observar que tan conocido es el contenido del PEI por toda la comunidad educativa.	19. Contempla un sistema de seguimiento del proyecto educativo. 20. Se contemplaron jornadas de reflexión durante la marcha del PEI. 21. Considera el principio de mejora continua.		
	Carácter público		22. Se implementaron estrategias de socialización. 23. Los estudiantes conocen la misión, visión y valores institucionales. 24. Los docentes y estudiantes conocen las actividades consideradas en el PEI, en las cuales compromete su participación. 25. Los padres y madres de familia están informados sobre las actividades que contempla el PEI donde precisa de su participación.		

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= *Muy adecuado* / **BA**= *Bastante adecuado* / **A** = *Adecuado* / **PA**= *Poco adecuado* / **NA**= *No adecuado*

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Tiene base filosófica definida (Misión, visión, valores, Considera dimensiones)	X					
2	Expresa identidad con la Institución.	X					
3	Se formularon objetivos estratégicos y metas a alcanzar.	X					
4	Contiene todos los componentes necesarios de un PEI (Filosofía institucional, diseño curricular, propuesta pedagógica)	X					
5	Incluye el componente o dimensión curricular.	X					
6	Todas las áreas del PEI tienen contenido sólido y consistente.	X					
7	Esta organizado en áreas y dimensiones de manera precisa.	X					
8	Está construido en coherencia a las políticas educativas nacionales.	X					
9	Guarda estrecha relación con el Currículo nacional.	X					
10	El modelo pedagógico responde a las demandas de la comunidad educativa.	X					
11	El modelo pedagógico se ajusta al contexto.	X					
12	El PEI fue elaborado a partir de la evaluación de	X					

	necesidades de la I.E.						
13	La propuesta pedagógica responde a necesidades educativas actuales.	X					
14	Responde a las necesidades locales.	X					
15	Las distintas dimensiones se han implementadas en sintonía con el contexto actual	X					
16	Fue construido con los aportes de los distintos actores educativos.	X					
17	Se constituyeron equipos de trabajo por dimensiones y áreas.	X					
18	Participaron en la socialización aliados estratégicos considerados en el PEI.	X					
19	Contempla un sistema de seguimiento del proyecto educativo.	X					
20	Se contemplaron jornadas de reflexión durante la marcha del PEI.	X					
21	Considera el principio de mejora continua.	X					
22	Se implementaron estrategias de socialización	X					
23	Los estudiantes conocen la misión, visión y valores institucionales.	X					
24	Los docentes y estudiantes conocen las actividades consideradas en el PEI, en las cuales compromete su participación.	X					
25	Los padres y madres de familia están informados sobre las actividades que contempla el PEI donde precisa de su participación.	X					
Total:		X					

Evaluated by: Dr. Rolando Mario Castro Balcázar

D.N.I.: 16750422

Fecha: 26/9/23

Firma:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Rolando Mario Castro Balcázar, con Documento Nacional de Identidad N ° 16750422, de profesión Docente, grado académico Doctor en Educación, con teléfono 982023283, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Institución Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Instrumento de tesis: Para la reformulación del PEI en una institución educativa cuyo propósito es medir el estado actual del PEI, a los efectos de su aplicación a docentes.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación total: Muy adecuado () Bastante adecuado (X) A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Chiclayo, a los 29 días del mes de Setiembre del 2023

Apellidos y nombres: Dr. Rolando Mario Castro Balcázar

DNI: 16750422 Firma:



Anexo 6: carta de presentación

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"
Trujillo, 02 de octubre del 2023

CARTA N° 000-2023/UCT-FH

Sub Director(a): Del colegio Nacional de San José nivel primario-
Chiclayo

Datos de la I.E.- CIUDAD- UGEL.
LA LIBERTAD.

Asunto: PRESENTACIÓN DE LA PROFESORA LUZ VICTORIA MOLINA
CARRASCO PARA APLICACIÓN DE SU TESIS E INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN.

De mi especial consideración:

Es propicio la oportunidad para saludarle muy cordialmente y a la vez hacerle llegar el
saludo institucional de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI".

Ante usted presento a la profesora Molina Carrasco Luz victoria, del programa de II
especialidad de gestión educativa, quien desea realizar su trabajo de investigación denominada
"Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PET" en su institución el día
25 del mes Octubre del 2023, con el propósito de aplicar sus instrumentos, siendo un
requisito importante para la validez y confiabilidad de su tesis, con el fin de poder obtener su
título profesional.

Me despido de usted con las muestras de mi más alta consideración y respeto a su persona.

Muy respetuosamente,

SAMUEL ERNESTO RODRÍGUEZ
SUB DIRECTOR DE LA I.E. "NUESTRO COLEGIO
NACIONAL DE SAN JOSÉ"

Dra. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO
Decana de la Facultad de Humanidades

Paraguayana Norte Km. 505, Macha - Trujillo - Perú www.uct.edu.pe

Anexo 7: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos



COLEGIO NACIONAL DE SAN JOSÉ

San José Ayer, hoy y siempre

CREADO POR D. S. N° 118 DE 1826 – INAUGURADO EL 24 DE SETIEMBRE DE 1859

AV. ELVIRA GARCÍA Y GARCÍA # 285 – CHICLAYO

NIVEL PRIMARIO

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Señora: Mg. Luz Victoria Molina Carrasco

PRESENTE

Por medio del presente documento, **OTORGO AUTORIZACIÓN** a la investigadora **MOLINA CARRASCO LUZVICTORIA**, identificada con **DNI 27282477** responsable de la investigación titulado **“Plan de gestión de sinergia institucional para la reformulación del PEI en la I: E 10021 Colegio Nacional de San José-Nivel Primario 2023”**, así pueda continuar desarrollando su tesis para obtener su II especialidad en gestión educativa, los datos que obtenga solo serán utilizados con fines de investigación.

La presente carta de autorización se firma para formalizar el permiso en este estudio, firmo a continuación.

Chiclayo, 10 de octubre del 2023

Atentamente


MANUEL IDROGO RODRIGO
SUB DIRECTOR DE LA I.E. “N°10021 COLEGIO
NACIONAL DE SAN JOSE”

Anexo 8: consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te estamos invitando a participar en el proyecto de investigación: **"Plan de gestión de sinergia Institucional para la reformulación del PEI en el colegio nacional de San José Nivel Primario"**.

Lo que te proponemos hacer es diligencia unos cuestionarios de manera anónima y confidencial, cuya contestación dura aproximadamente 30 minutos. Te solicitamos responder sinceramente la información para que la investigación arroje resultados válidos. La administración se realizará en el colegio donde laboras actualmente.

Tu participación en este estudio es completamente voluntaria, si en algún momento te regresas a participar o decidieras retirarte, esto no te generará ningún problema, ni tendrá consecuencias a nivel institucional, ni académico, ni social.

El equipo de investigación que dirige el estudio lo conforman: la MG Luz Victoria Molina Carrasco, a cargo de su asesor Mg. Benito Alayo Rodríguez de la Facultad de Humanidades de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI".

La información suministrada por mí será confidencial. Los resultados podrán ser publicados o presentados en reuniones o eventos con fines académicos sin revelar datos de identificación de los participantes.

En bases de datos, todos los participantes serán identificados por un código que será usado para referirse a cada uno. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 de 2013 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, que rige en nuestro país.

Así mismo, declaro que fui informado suficientemente y comprendo que tengo derecho a recibir respuesta sobre cualquier inquietud que tenga sobre dicha investigación, antes, durante y después de su ejecución; que tengo el derecho de solicitar los resultados de los cuestionarios y pruebas que conteste durante la misma. Considerando que los derechos que tengo en calidad de participante de dicho estudio, a los cuales he hecho alusión previamente, constituyen compromisos del equipo de investigación responsable del mismo.


MANUEL TORRICO RODRIGUEZ
SUB DIRECTOR DE LA IE. "N°10021 COLEGIO
NACIONAL DE SAN JOSE"

Carretera Panamericana Norte Km. 555, Morón - Trujillo - Perú

www.uct.edu.pe



COLEGIO NACIONAL DE "SAN JOSE"

Creado por DSN° 118 de 1826. Inaugurado el 24 de setiembre de 1859
NIVEL PRIMARIO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

INSTITUCION EDUCATIVA N° 10021 "COLEGIO NACIONAL DE SAN JOSE"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE TESIS

El Subdirector de la institución educativa 10021 "Colegio Nacional de San José

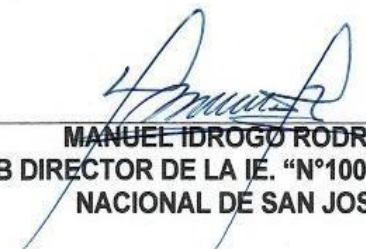
HACE CONSTAR:

Que en la institución educativa 10021 Colegio Nacional de San José-Chiclayo con código modular 0452565, La Mag:Luz Victoria Molina Carrasco ,identificada con DNI: 27282477, de la UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI, de la facultad de humanidades, del programa de educación secundaria con mención en ciencias sociales. Aplicó sus instrumento de la tesis titulada: **"Plan de gestion de sinergia institucional para la reformulación del PEI en una institución educativa de Chiclayo 2023** La cual inicio el día 25 de octubre del 2023 y culmino el mismo día., demostrando puntualidad, responsabilidad, desarrollándose de forma satisfactoria.

Sin otro particular se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chiclayo 25 de octubre del 2023.

Atentamente


MANUEL IDROGO RODRIGO
SUB DIRECTOR DE LA IE. "N°10021 COLEGIO
NACIONAL DE SAN JOSE"




Mg. Manuel Idrogo Rodrigo
SUB DIRECTOR

Evidencias fotográficas





Anexo 9: captura de similitud de Turnitin

tesis luz victoria

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

3

[Submitted to Universidad Catolica de Trujillo](#)

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo