



Tiempo de permanencia en el cargo de directores y calidad de gestión administrativa en las instituciones educativas de la red 4 UGEL ventanilla – callao

Time of permanence in the position of directors and quality of administrative management in educational institutions of the network 4 UGEL ventanilla – callao

Sosimo Misael Poma Gonzales

Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.

maicol1822@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5999-5212>

Jenny León Lugo

Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.

jll_1970@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3934-7856>

Recibido: 01-10-24, Aceptado: 10-12-24

DOI: <https://doi.org/10.48204/j.saberes.v8n1.a6779>

Resumen

El objetivo fue “Determinar la relación que existe entre el tiempo de permanencia en el cargo de directores y Calidad de gestión administrativa según los docentes de la Red 4 Ugel Ventanilla - Callao” el estudio es de tipo básica, de diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional, en el enfoque cuantitativo, analizó una muestra probabilística de 116 participantes, se aplicó un instrumento para recolectar datos del tiempo de permanencia en el cargo de los directores de instituciones educativas y la Calidad de gestión administrativa. Los resultados concluyen que: Con un grado de correlación rho Spearman = 0,648 y un nivel de significancia de $\rho=0,000$ menor a 0,05, se determinó que existe relación directa y significativa entre Tiempo de permanencia en el cargo de directores y Calidad de gestión administrativa y esta relación es de una magnitud moderada.

Palabras claves: Gestión del director y Calidad de gestión administrativa

Abstract

The objective was "Determine the relationship that exists between the length of time in the position of directors and administrative management quality according to the teachers of Network 4 Ugel Ventanilla - Callao" the study is a basic, non-experimental cross-sectional design and correlational scope, in the quantitative approach, analyzed a probabilistic sample of 116 participants, an instrument was applied to collect data on the time spent in the position of the directors of educational institutions and the quality of administrative management. The results conclude that: With a degree of correlation rho Spearman = 0.648 and a level of significance of $p = 0.000$ less than 0.05, it was determined that there is a direct and significant relationship between the length of time in the position of directors and management quality administrative and this relationship is of a moderate magnitude

Keywords: Management of the director and Quality of administrative management

Introducción

En la actualidad el sistema educativo a nivel mundial se ha convertido en un tema prioritario ya que la comunidad mundial sostiene que los países se desarrollan en base al nivel educativo que logran desarrollar en sus países, en consecuencia, repercute en el desarrollo intelectual de sus habitantes. Desde esa perspectiva, el director se considera un factor clave en el desarrollo de un centro educativo por cuanto es el encargado de crear mística de trabajo, cultura organizacional, desarrollo e identidad de la institución que dirige, por ello, debe exhibir habilidades de gestión, desempeñar roles y tener un perfil acorde para desempeñar tan importante función. En este orden de ideas, Casassus, (2008), expone: La gestión directiva está centrada en modelos de gestión escolar donde se evidencia la eficiencia de las instituciones y el logro de los objetivos de manera colectiva, asociada esta acción a la parte praxeológica de la Educación con la intervención de todos los participantes (p. 16)

Para ello, se hace necesaria la necesidad de replantear la práctica de gestión de los directivos, según expresa el Ministerio de Educación (2014): Por su poca vinculación con las prioridades y expectativas, que la nación ha colocado como instrumento de transformación social, la cual se encuentra en situación de deterioro, debido a la limitada capacidad para reorganizarse y la carencia de una fuerza social, que le exija a los

directivos de la educación básica, una suficiente formación Directiva (p. 7) Del mismo modo, Bustamante & Zárate, (2014) concluyo que la Encargatura de corto plazo directivo no se correlaciona con la preparación para el aprendizaje de los docentes, concordando con Reyes, (2012) que determino no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de gestión directivo, en el plano internacional Lagos, (2013) indica que la situación y en función de ella plantear la propuesta estructurada en cuatro módulos, cada uno con una temática en específico a desarrollar en relación al rol del director como supervisor de la organización escolar. Asimismo, Donadello, (2011) concluyo que el perfil competencial y actividades de gestión educativa del equipo directivo, así como también el modelo de dirección que ejerce del mismo.

A nivel teórico el estudio es importante porque pretende reflejar la conceptualización del tiempo de permanencia en el cargo de directores, tomando en cuenta su cumplimiento para el manejo eficaz de la organización, siguiendo los lineamientos emanados del ente rector, así como la Calidad de gestión administrativa según los criterios asignados para el nivel de educación primaria, ofreciendo información veraz que podrá ser considerada por quienes deseen ampliar sus conocimientos al respecto. El estudio utilizó como marco teórico la Teoría Administrativa Gerencial propuesta por Chiavenato (2008). Dicha teoría establece que la función gerencial en perfecta armonía con la supervisión y administración es un proceso determinante en el logro de los objetivos establecidos en cualquier organización. Para ello se sustentó teóricamente en aportes de autores como Chiavenato (2008) Robbins, (2009), Garcia J. (2009) para la variable Tiempo de permanencia en el cargo de directores; Martinez, (2014), Stoner, (2008), entre otros para la Calidad de gestión administrativa. Especialmente se realizará con los directivos y docentes de las instituciones educativas del distrito de Ventanilla, temporalmente se desarrollará, tentativamente, durante el periodo comprendido entre marzo 2017 y diciembre 2017

Tiempo de permanencia en el cargo

Desde la perspectiva de la práctica en la vida institucional del nivel escolar se espera que la acción del directivo sea determinante en el logro del propósito educativo que es brindar servicio eficiente de la Calidad de gestión administrativa en la cual los procesos sistemáticos de la gestión debe realizarse en dos componentes claros y contundentes el primero debe relacionarse a la acción de la administración con sus elementos de planificación, organización, dirección y control, el segundo es el establecimiento del enfoque de desarrollo de competencias y de sistemas.

Al respecto Manes, (2009) lo define como: Es la acción de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, afectividad comunitaria y trascendencia cultural (p. 18)

En ese sentido Bernal, (2014) sostiene que “el tiempo de permanencia en el cargo de directores se orienta hacia la vinculación con la comunidad, siendo responsable de la participación de la escuela en la búsqueda de solución a los problemas comunes, así como del éxito o fracaso del centro educativo” (p. 85)

Dimensión: Permanencia efectiva

La Permanencia es importante en la gestión ya que de ello depende la concepción de la visión misión de la institución así mismo se establece que la comprensión de las directivas se cumple con mayor prontitud cuando se permanece de manera oportuna. En ese sentido, el Minedu (2014) señala: La Permanencia es un factor básico y dinámico para cualquier organización y, si se sabe utilizar, la solución a una gran parte de sus problemas. Una buena Permanencia facilita la transmisión de aspectos generales de la organización (misión, valores y normas), la coordinación de las actividades entre los departamentos, la toma de decisiones, dar instrucciones, recibir sugerencias, favorecer la participación e integración del personal, etc. Aspectos que están directamente relacionados con la mejora de la eficacia, seguridad y satisfacción personal. (p. 148)

Dimensión: Encargatura de corto plazo

Desde el enfoque organizacional transpuesto en el sistema educativo se puede relacionar la teoría de Stoner, (2008) quien precisa que el director de la institución educativa debe ser quien guíe “a través de su energía y visión personal, inspira a sus seguidores y tiene un impacto importante en sus organizaciones” (p. 524) concordante con ello, el Minedu (2014) menciona que la Encargatura de corto plazo en el tiempo es el “estilo de dirigir la institución educativa según el cual el líder mueve a las personas respondiendo a sus necesidades sentidas, e incluso, las despiertan o modifican” (p. 36).

Dimensión: Designación de mediano plazo

Según el Minedu (2014) la Designación de mediano plazo es “la disposición para desarrollar altos niveles de esfuerzos a fin de lograr las metas organizacionales, condicionando la habilidad del esfuerzo para satisfacer algunas necesidades individuales” (p. 28). Madrigal, (2009) sostiene que la Designación de mediano plazo personal es la “determinación de un tiempo mayor a un año en la cual su habilidad de permanecer en un estado de continua búsqueda y persistencia en la consecución de los objetivos, haciendo frente a los problemas y encontrando soluciones” (p. 172)

Dimensión: Función Directiva de largo plazo

La función del director educativo consiste, según el Minedu (2014), la Función Directiva de largo plazo del director debe ser en la escuela hasta un tiempo máximo de 5 años, donde ejerce su cargo directivo, de tal forma que se involucre y se identifique con la institución, así mismo hace partícipe a todo el personal subordinado con que cuenta. En este sentido, el autor sostiene “todo directivo al gerenciar la escuela aplica, de manera continua, en conjunto con los demás actores, el ciclo planificar-ejecutar-revisar-actuar.” (p. 28)

Calidad de gestión administrativa

La Calidad de gestión administrativa en las instituciones educativas debe ser el punto de partida en el mejoramiento de la calidad de vida, donde la evaluación de lo aprendido debe ser primordial y fundamental para realizar un cambio en la educación y un medio de obtención de trabajo que conlleve a mejorar la economía del país. En tales circunstancias, Loria, (2009) señala: Las instituciones dedicadas a la educación, reflexionan y toman estas definiciones de calidad para resaltar la necesidad de avanzar en el afianzamiento de la educación en todos los niveles y mejorar la calidad de vida. Como parte de esta búsqueda de la calidad se debe considerar a la evaluación del aprendizaje como un elemento importante. La educación debe ser considerada como un componente fundamental que lleve al país a un cambio profundo, y como el medio principal para la generación de empleos: además de una participación más equitativa de la economía, el federalismo y apoyo al desarrollo regional (p. 31)

Asimismo, Marquez, (2009) expresa: La calidad es un valor que se ejerce con una mente bien formada, esto es una mente abierta y responsablemente libre. La calidad a través de la educación es la manifestación de la tarea noble del bien saber, bien ser, bien hacer y bien tener. Por lo tanto, la coherencia de vida, armonía y consistencia entre el pensar, decir y actuar. (p. 36)

Dimensiones de la Calidad de gestión administrativa

La Calidad de gestión administrativa es considerada por el Minedu (2014) como un medio para que las personas logren un desarrollo pleno, por la cual pueda aportar a la sociedad a través de la educación que aprenden a lo largo de su vida.

Dimensión: Equidad

Al respecto, el Minedu (2014) afirma: “calidad y equidad no sólo no son incompatibles, sino que son indisociables, pues el avance de la sociedad es la democratización educativa” (p. 119). Por ello, para Blanco, (2008), no basta con brindar oportunidades,

en ese contexto, “el desafío de los sistemas educativos es la generación de condiciones y recursos para que sus miembros tengan efectivamente una experiencia educativa de calidad, cuyo resultado se vea reflejado en el acceso igualitario al conjunto de oportunidades disponibles en esa sociedad” (p. 45).

Dimensión: Relevancia

Al respecto, es definida por el Minedu (2014), como “un componente esencial de los sistemas educativos que pretenden la calidad, refiriéndose a las intenciones o principios condicionantes del funcionamiento y toma de decisiones del sistema en general” (p. 48). En ese marco de ideas, Casassus, (2008) manifiesta que “la relevancia está relacionada con los sentidos de la educación, sus finalidades, contenido, así como el grado en el cual ésta satisface efectivamente las necesidades, aspiraciones e intereses del conjunto de la sociedad, no solamente de los grupos con mayor poder dentro de la misma” (p. 98).

Dimensión: Pertinencia

Desde esa perspectiva, el Minedu (2014) define la pertinencia de la educación como: La necesidad de que ésta sea significativa para personas de distintos contextos sociales y culturales y con diferentes capacidades e intereses de tal forma que puedan apropiarse de los contenidos de la cultura, mundial y local, y construirse como sujetos en la sociedad, desarrollando su autonomía, autogobierno, su libertad y su propia identidad (p. 12)

Para Marqués (2008), “la pertinencia demanda la inclusión del otro como legítimo e igual, respetando y valorando los universos simbólicos, por tanto, los paradigmas que los sostienen” (p. 112). En ese marco de ideas, Diaz, (2005) la define como “el compromiso con el conocimiento y la formación a servicio de un proyecto ético-político de la sociedad” (p. 245), considerando para ello realidades, necesidades específicas de cada país, por ende, en su sistema educativo.

Dimensión: Eficacia

La eficacia según García, (2009) se refiere a “la necesidad de que todos los componentes cumplan adecuadamente su función, de tal forma que el ser humano desarrolle sus potencialidades y compense sus limitaciones” (p. 218). En ese marco de ideas, la eficacia dentro de la educación se refiere, Schmelkes, (2007) a “la capacidad del sistema de cumplir con los objetivos que le han sido asignados, incluye los aspectos de cobertura, permanencia, promoción, aprendizaje real” (p. 89).

Dimensión: Eficiencia

De acuerdo con el Minedu (2014) se refiere “al óptimo empleo de los recursos para mejores resultados” (p. 31). En ese sentido, señala el Minedu (2014), se requiere una gestión directiva centrada en: (a) La eficiente coordinación entre todas las instancias de las cuales depende su valor formativo; (b) Identificar las oportunidades y recursos para potenciar la acción institucional propuesta; (c) Adecuar el propósito de la organización a las necesidades que presenta el público al cual dirige su oferta, por tanto, la satisfacción real de este último; (d) Disponer del talento humano, los recursos materiales, tecnológicos, económicos necesarios para la labor o propósito planteado por el centro, lo cual supone la identificación permanente de fuentes idóneas para la obtención de éstos en las condiciones requeridas de calidad, cantidad y oportunidad; (e) Realizar una asignación y uso adecuados de los recursos disponibles en función del propósito por el centro educativo; (f) Reconfigurar, ajustar y explorar continuamente la forma de aprovechar nuevas oportunidades para acceder a recursos que potencien aún más la labor propuesta por la institución (p. 76)

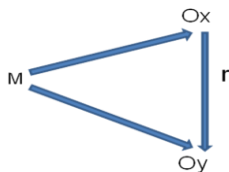
Para que el tiempo de permanencia en el cargo de directores sea eficiente, se debe planificar de qué forma se va a distribuir los recursos asignados por el estado, coordinar con todos los integrantes de la comunidad educativa, para priorizar las necesidades urgentes, disponer del talento humano y el uso de los recursos que se cuenta para conseguir de éstos los requerimientos de calidad, cantidad y oportunidad que deben

tener todos, realizar las gestiones que sean necesarias para obtener más recursos y cumplir con los demás requerimientos que necesite la institución para brindar una educación de calidad.

Con base en los planteamientos anteriores, esta investigación pretende analizar la relación entre el tiempo de permanencia en el cargo de directores y la Calidad de gestión administrativa en las instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao. **Problema principal:** ¿Qué relación existe entre el tiempo de permanencia en el cargo de directores y la Calidad de gestión administrativa en las Instituciones Educativas de la Red 4 UGEL Ventanilla - Callao? **Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre el tiempo de permanencia en el cargo de directores y la Calidad de gestión administrativa en las Instituciones Educativas de la Red 4 UGEL Ventanilla – Callao, asimismo se formuló la **Hipótesis Principal:** Hi. Existe relación directa y significativa entre el tiempo de permanencia en el cargo de directores y la Calidad de gestión administrativa en las Instituciones Educativas de la Red 4 UGEL Ventanilla – Callao.

Metodología

De acuerdo a Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) el estudio se realizó siguiendo los lineamientos del enfoque cuantitativo y se define como tipo de investigación básica ya que tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, asimismo es diseño no experimental, dado que en la investigación se busca conocer los datos del objeto de estudio sin someterlo a un tratamiento. El esquema que corresponde al estudio es el siguiente:



Dónde:

M: Unidad de Análisis (Muestra de estudio)

01. Medición a la variable Tiempo de permanencia en el cargo de directores

02. Medición a la variable Calidad de gestión administrativa

r. Coeficiente de correlación

Para este caso se toma como población a los docentes de las instituciones educativas de la Red 4 UGEL Ventanilla - Callao en el año 2017 que en su totalidad son 165, la muestra probabilística, luego del cálculo el tamaño muestral quedó establecido en 116 docentes. En el estudio se hizo uso de la técnica de la Encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizará el instrumento escala de percepciones. El cálculo de la relación entre las variables mediante la prueba de Spearman, la cual fue seleccionada dado que las variables son de naturaleza cualitativa y de medición ordinal.

Resultados

El análisis estadístico se realiza en función al objetivo general para determinar la relación entre el tiempo de permanencia en el cargo de directores y la Calidad de gestión administrativa en las Instituciones Educativas de la Red 4 UGEL Ventanilla - Callao

Resultados

Contingencia entre el tiempo de permanencia en el cargo de directores y la Calidad de gestión administrativa según docentes

Tiempo de permanencia en el cargo de directores	Calidad de gestión administrativa						Total	
	Baja		Moderada		Alta		Cant	%
	Cant	%	Cant	%	Cant	%		
Deficiente	14	12.0	8	6.9	14	12.0	36	31.0
Poco eficiente	9	7.7	14	12.0	18	15.5	41	35.4
Eficiente	0	0.0	11	9.5	28	24.0	39	33.6
Total	23	19.7	33	28.4	60	51.7	116	100.0

En la tabla 8 se observa que para el 24% de los encuestados el tiempo de permanencia en el cargo de directores es eficiente así como la Calidad de gestión administrativa es alta; del mismo modo para el 15% el tiempo de permanencia en el cargo de directores es poco eficiente sin embargo consideran que la Calidad de gestión administrativa es alta, sin embargo existe un 12% que considera que el tiempo de permanencia en el cargo

de directores es deficiente ellos mismos asignan el nivel de baja a la Calidad de gestión administrativa en las instituciones educativas de la Red 4 de la UGEL Ventanilla - Callao; en consecuencia se determina que cuando el tiempo de permanencia en el cargo de directores es eficiente la Calidad de gestión administrativa tiene un nivel alto.

Para la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe relación directa y significativa entre el tiempo de permanencia en el cargo de directores y la Calidad de gestión administrativa en las Instituciones Educativas de la Red 4 UGEL Ventanilla - Callao

H_1 : Existe relación directa y significativa entre el tiempo de permanencia en el cargo de directores y la Calidad de gestión administrativa en las Instituciones Educativas de la Red 4 UGEL Ventanilla - Callao.

Correlación rho Spearman entre Tiempo de permanencia en el cargo de directores y Calidad de gestión administrativa según docentes

			Tiempo de permanencia en el cargo de directores	Calidad de gestión administrativa
Rho de Spearman	Tiempo de permanencia en el cargo de directores	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 . 116	,648** ,000 116
	Calidad de gestión administrativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,648** ,000 116	1,000 . 116

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,648$ entre las variables: Tiempo de permanencia en el cargo de directores y Calidad de gestión administrativa, indicándonos que existe una relación positiva y con una magnitud de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir que: Existe relación directa y significativa entre el tiempo de permanencia en el cargo de directores y la Calidad de gestión administrativa en las Instituciones Educativas de la Red 4 UGEL Ventanilla - Callao.

Discusión de los resultados

En la actualidad en el sistema educativo peruano la función del director se ha incrementado dado que no solo debe cumplir las tareas administrativas sino la mayor parte de su responsabilidad recae en liderar la gestión pedagógica con el propósito de generar aprendizajes coherentes que alcancen los altos índices de logros académico de los estudiantes mediante un entorno agradable y un ambiente preparado para los aprendizajes en concordancia con la tarea de todos los actores educativos.

Desde el análisis de prueba de hipótesis se ha encontrado que existe correlación directa y significativa entre el tiempo de permanencia en el cargo de directores y la Calidad de gestión administrativa siendo esta correlación de una magnitud moderada, cabe resaltar pues que los niveles percibidos determinan que estaría afectando al 60% de la población escolar y esto es crítico ya que el estudio se ha realizado en cinco instituciones educativas de la UGEL 01 por ello este resultado se puede explicar en función a la conclusión de la investigación de Riffo (2014) quien estableció que “La mayoría de los directores de los establecimientos adscribieron a su proceso de mejoramiento prácticas centradas en el aprendizaje de los docentes y de la acción docente en el aula, lo que implicó un cambio de paradigma en la conducción escolar. Por ello, considerando que el Ministerio de educación está desarrollando programas de fortalecimiento de las capacidades de los directores se espera que estos directores que han accedido a estos cargos mediante concurso y que son asignados meritocráticamente

por ello se espera que se plasmen todas sus capacidades sin embargo no se aprecia en su totalidad dichas fortalezas, por ello otra conclusión realizado por Lagos (2013) menciona que “el director de la organización escolar es el principal supervisor, por lo que requiere de un desempeño acorde con las exigencias del sistema educativo” esto se refuerza con el trabajo de Donadello (2011) quien determinó que “El perfil competencial y actividades dla Encargatura de corto plazo educativo del equipo directivo así como también el modelo de dirección y de Encargatura de corto plazo que ejerce la directora del mismo, para hacernos una idea de la realidad empírica de un centro de estas características, en cuanto a escuelas rurales”.

Conclusión

Con un grado de correlación rho Spearman = 0,648 y un nivel de significancia de $p=0,000$ menor a 0,05, se determinó que existe relación directa y significativa entre las variables: Tiempo de permanencia en el cargo de directores y Calidad de gestión administrativa y esta relación es de una magnitud de correlación moderada, por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna confirmando que: Existe relación directa y significativa entre el tiempo de permanencia en el cargo de directores y la Calidad de gestión administrativa en las Instituciones Educativas de la Red 4 UGEL Ventanilla - Callao, es decir cuando las características del tiempo de permanencia en el cargo de directores es eficiente la Calidad de gestión administrativa es percibida como Alta.

Referencias Bibliográficas

- Bolívar, A. (2009). *La Gestión en las Escuelas: Una vision del desarrollo en el aprendizaje*. Madrid: Narcea.
- Borjas, L. (2014). *Funciones del director de las escuelas Bolivarianas*. Caracas - Venezuela: (Tesis de maestria) Universidad Rafael Marial Barnal.
- Bustamante, C., & Zárate, I. (2014). *Encargatura de corto plazo directivo y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria en la RED N° 04, UGEL N° 02; Independencia, 2014*. Lima - Perú: (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Casassus, H. (2008). *La enseñanza y los profesores. La profesión de enseñar*. Barcelona: Paidós.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración en los nuevos tiempos*. México DF: MacGraw Hill Interamericana.
- Donadello, Z. (2011). *Gestión del conocimiento, competencias, Encargatura de corto plazo e impacto en la Calidad de gestión administrativa del centro. Estudio de un caso de un CRA*. Zaragoza - España: Universidad de Zaragoza.
- García, E. (2014). *La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California*. México DF: Universidad de Nuevo León.
- Gonzales, E. (2013). *Encargatura de corto plazo del director en el desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa 3077 UGEL 04*. Lima - Perú: (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México DF: MacGraw Hill Interamericana.
- Koontz, H. (2009). *Administración. Una perspectiva global*. México DF: MacGraw Hill.
- Manes, J. (2009). *Gestión estratégica para instituciones educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. Buenos Aires: Gránica.
- Montenegro, P. (2012). *La direccción de las Escuelas que queremos*. Lima Perú: Mantaro.
- OREALC. (2007). *Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos*. Santiago de Chile: UNESCO - Editores.
- Ramos, E. (2014). *Tiempo de permanencia en el cargo de directores y la Calidad de gestión administrativa de las instituciones públicas en Ate Vitarte*. Lima - Perú: (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola.
- Reyes, I. (2012). *Encargatura de corto plazo directivo y desempeño docente en el nivel Secundaria de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao*. Lima Perú: (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola.
- Sovero, F. (2012). *Administración de las Instituciones Educativas*. Lima: Mantaro.