

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y  
EDUCACIÓN**



# **TESIS**

**“Estrategia Gerencial para Mejorar la Gestión Educativa en la I.E. N°  
10450 - San Juan de Nungo, Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota,  
Región de Cajamarca, 2018”**

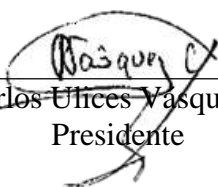
Presentada para Obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con  
Mención en Administración de Instituciones Educativas y Tecnologías de la Información

**Investigador** : DELGADO SALDAÑA, Bladimiro.

**Asesor** : Dr. CARDOSO MONTOYA, César Augusto.

**LAMBAYEQUE – PERÚ  
2022**

**APROBADO POR:**



---

Mg.Sc Carlos Ulises Vasquez Crisanto  
Presidente




---

M. Sc. Juan Carlos Granados Barreto  
Secretario



---

M. Sc. Lucinda Esperanza Castillo Seminario  
Vocal



---

Dr. Cardoso Montoya, César Augusto  
Asesor



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

**N° 300-VIRTUAL**

Siendo las **08:00 horas**, del día **lunes 08 de agosto de 2022**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet**: <https://meet.google.com/gth-hiid-eqq>, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N°0338-2021-V-D-NG-FACHSE**, de fecha **20 de abril de 2021**, integrado por:

|                     |   |
|---------------------|---|
| Presidente          | : Dr. Carlos Ulices Vásquez Crisanto.         |
| Secretario          | : Mg. Juan Carlos Granados Barreto.           |
| Vocal               | : M.Sc. Lucinda Esperanza Castillo Seminario. |
| Asesor Metodológico | : Dr. César Augusto Cardoso Montoya.          |
| Asesor Científico   | :   |



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“ESTRATEGIA GERENCIAL PARA MEJORARLA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA I.E. N° 10450 – SAN JUAN DE NUNGO, DISTRITO DE TACABAMBA, PROVINCIA DE CHOTA, REGIÓN DE CAJAMARCA, 2018”**; presentada por el tesista **BLADIMIRO DELGADO SALDAÑA** para obtener el **Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación** mención **Administración de Instituciones Educativas y Tecnologías de la Información**. Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con los artículos 131 al 140 del Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones a la sustentante, quien procedió a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(15) (QUINCE)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **REGULAR**

Siendo las **09:00 a.m.** horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

**Dr. Carlos Ulices Vásquez Crisanto**  
PRESIDENTE

**Mg. Juan Carlos Granados Barreto**  
SECRETARIO

**M.Sc. Lucinda Esperanza Castillo Seminario**  
VOCAL

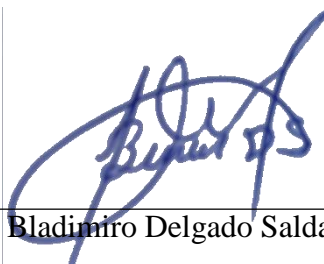
OBSERVACIONES:

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Bladimiro, Delgado Saldaña**, investigador principal, y **Dr. César Augusto Cardoso Montoya**, asesor del trabajo de investigación *“Estrategia Gerencial para Mejorar la Gestión Educativa en la I.E. N° 10450 - San Juan de Nungo, Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota, Región de Cajamarca, 2018”*, declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 4 de agosto del 2021.



---

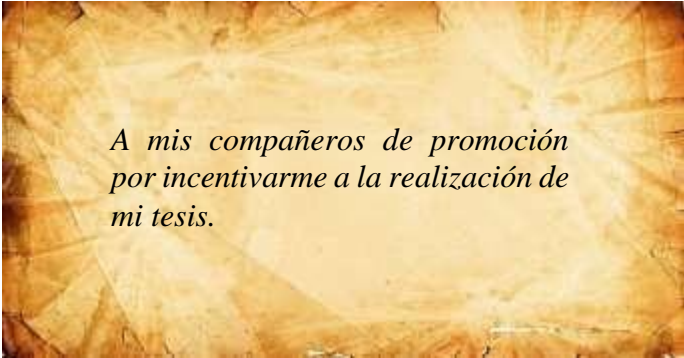
Bladimiro Delgado Saldaña  
Investigador principal



---

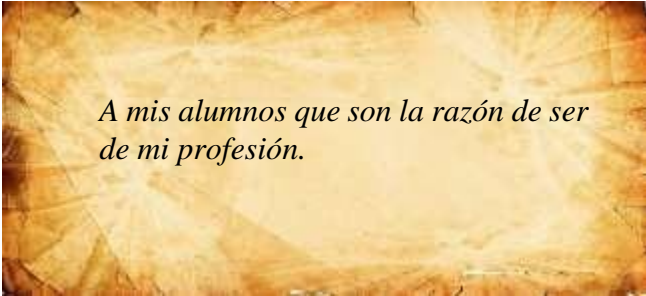
Dr. Cardoso Montoya, César Augusto  
Asesor

## DEDICATORIA



*A mis compañeros de promoción  
por incentivarme a la realización de  
mi tesis.*

## AGRADECIMIENTO



*A mis alumnos que son la razón de ser  
de mi profesión.*

## ÍNDICE GENERAL

|  |     |
|--|-----|
| ACTA DE SUSTENTACIÓN .....                                       | III |
| DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD .....                         | IV  |
| DEDICATORIA .....  | V   |
| AGRADECIMIENTO .....   | VI  |
| ÍNDICE GENERAL .....   | VII |
| ÍNDICE DE TABLAS .....   | IX  |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....  | IX  |
| RESUMEN .....  | X   |
| ABSTRACT .....   | XI  |
| INTRODUCCIÓN .....   | 1   |
| CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO .....                                 | 3   |
| 1.1. ANTECEDENTES .....  | 3   |
| 1.2. BASE TEÓRICA .....  | 6   |
| 1.2.1. Teoría Clásica de la Administración de Henry Fayol .....  | 6   |
| 1.2.2. Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert .....    | 17  |
| 1.2.3. Teoría del Liderazgo Carismático de Robert House .....    | 21  |
| 1.3. MARCO CONCEPTUAL .....                                      | 23  |
| 1.3.1. Estrategia Gerencial .....                                | 23  |
| 1.3.2. Gestión Educativa .....                                   | 24  |
| CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES .....                          | 26  |
| 2.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO .....               | 26  |
| 2.1.1. Departamento de Cajamarca .....                           | 26  |
| 2.1.2. Provincia de Chota .....                                  | 26  |
| 2.1.3. Distrito de Tacabamba .....                               | 27  |
| 2.1.4. I.E. N° 10450 .....                                       | 27  |
| 2.1.5. Núcleo del Problema .....                                 | 28  |
| 2.2. METODOLOGÍA EMPLEADA .....                                  | 29  |
| 2.2.1. Paradigma, Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación ..... | 29  |
| 2.2.2. Contexto y Sujetos de Investigación .....                 | 29  |
| 2.2.3. Diseño de la Investigación .....                          | 29  |
| 2.2.4. Población .....   | 30  |

|   |    |
|---|----|
| 2.2.5. Materiales, Equipos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos ..... | 30 |
| 2.2.6. Coordinaciones para la Recolección de Datos .....                          | 30 |
| 2.2.7. Ventajas y Limitaciones .....  | 31 |
| 2.3. MÉTODOS .....  | 31 |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....  | 33 |
| 3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....                                  | 33 |
| 3.1.1 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.....                             | 33 |
| 3.1.2 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA .....                          | 39 |
| 3.2. PROPUESTA TEÓRICA.....   | 42 |
| 3.2.1. Realidad Problemática .....  | 43 |
| 3.2.2. Objetivos de la Propuesta .....  | 43 |
| 3.2.3. Fundamentación.....  | 44 |
| 3.2.4. Estructura de la Propuesta.....  | 44 |
| 3.2.5. Cronograma de la Propuesta .....   | 62 |
| 3.3. DISCUSIÓN .....  | 63 |
| CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES.....  | 64 |
| CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES.....  | 65 |
| BIBLIOGRAFÍA .....  | 66 |
| ANEXOS .....  | 69 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1: Actualizan el Proyecto Educativo Institucional (PEI).....                           | 33 |
| Tabla 2: Conocimiento de la Visión y Misión de la I.E. ....                                  | 33 |
| Tabla 3: La I.E. Cuenta con Proyectos de Innovación Educativa .....                          | 34 |
| Tabla 4: Tiene Conocimiento de Planificación Estratégica para Desarrollarlos en su I.E. .... | 34 |
| Tabla 5: Motivación en el Trabajo .....  | 35 |
| Tabla 6: Buenas Relaciones entre Compañeros de Trabajo .....                                 | 35 |
| Tabla 7: Tipo de Comunicación en la I.E. ....  | 35 |
| Tabla 8: Coordinación en la I.E. ....  | 36 |
| Tabla 9: Trabajo en Equipo .....   | 36 |
| Tabla 10: Respeto y Tolerancia .....   | 36 |
| Tabla 11: Liderazgo Pedagógico en el Director .....  | 37 |
| Tabla 12: Utilización de Métodos de Enseñanza.....   | 37 |
| Tabla 13: Técnicas de Enseñanza.....   | 38 |
| Tabla 14: Estrategias de Enseñanza.....  | 38 |
| Tabla 15: Plan de Actividades en las Sesiones de Aprendizaje .....                           | 39 |
| Tabla 16: Elaboración de Material Educativo .....  | 39 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| Figura 1: Núcleo del Problema.....         | 28 |
| Figura 2: Diseño de la Investigación ..... | 29 |
| Figura 3: Propuesta Teórica.....           | 42 |

## RESUMEN

La gestión de la educación es un proceso que tiene como objetivo fortalecer los programas educativos de una institución, lo que beneficia a conservar la autonomía de la institución dentro del marco de las políticas públicas y enriquecer el proceso de enseñanza en respuesta a las necesidades educativas locales, regionalmente. En este sentido, se asume que la gestión escolar como una serie de acciones mutuamente aclaradas tomadas por el equipo de gestión escolar para promover y realizar el propósito de enseñanza de y con la comunidad educativa. Entonces, uno de los desafíos que enfrenta la administración escolar es llevar a cabo dinámicamente el proceso de reconstrucción y restauración del significado y el valor de la vida escolar, lo que requiere crear y recrear una nueva forma de ir a la escuela. La gestión democrática para el cambio institucional debe garantizar una enseñanza de alta calidad y un compromiso con el aprendizaje. Nuestro trabajo de investigación tiene como propósito proponer una estrategia gerencial para mejorar la gestión educativa en la Institución Educativa N° 10450 - San Juan de Nungo, Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota, Región de Cajamarca, 2018. La población con la que se trabajó está representada por el Director, docentes y personal administrativo de la Institución Educativa N°10450, quienes suman 10 participantes. El trabajo de campo estuvo definido por la aplicación de entrevistas y encuestas. El número de entrevistas aplicadas lo definió la realidad problemática y justifico cualitativamente el problema de investigación. Las encuestas aplicadas respondieron a la muestra de estudio y justificaron cuantitativamente el problema de investigación, de ahí que el objeto de estudio es de tipo mixto. El problema de investigación se traduce en una deficiente gestión educativa. A propósito, el Director no tiene la autoridad para tomar decisiones ni para emprender nuevos planes, organizar el trabajo, asignar las personas y recursos disponibles para su ejecución; no organiza sus procedimientos administrativos para ejecutar su plan o planes de trabajo; no motiva ni estimula a la participación y compromiso con las labores docentes, administrativas y proyectos a ejecutar; no posee una visión de conjunto de la realidad de la I.E. y de los procesos docentes y administrativos, la cual facilite el diagnóstico y la dirección de los proyectos y de la institución en su conjunto. Como logro justificamos el problema de investigación y elaboramos teóricamente la propuesta.

**Palabras Clave:** Estrategia Gerencial; Gestión Educativa.

## ABSTRACT

The management of education is a process that aims to strengthen the educational programs of an institution, which benefits to preserve the autonomy of the institution within the framework of public policies and enrich the teaching process in response to local educational needs. , regionally. In this sense, it is assumed that school management is a series of mutually clarified actions taken by the school management team to promote and realize the purpose of teaching by and with the educational community. So, one of the challenges facing the school administration is to dynamically carry out the process of rebuilding and restoring the meaning and value of school life, which requires creating and recreating a new way of going to school. Democratic management for institutional change must guarantee high quality teaching and a commitment to learning. Our research work aims to develop a management strategy to improve educational management at Educational Institution N ° 10450 - San Juan de Nungo, Tacabamba District, Chota Province, Cajamarca Region, 2018. The population with which they worked is represented by the Director, teachers and administrative staff of the Educational Institution N ° 10450, who have 10 participants. The field work was defined by the application of interviews and surveys. The number of interviews applied was defined by the problematic reality and I qualitatively justify the research problem. The applied surveys responded to the study sample and quantitatively justified the research problem, hence the object of study is of a mixed type. The research problem translates into poor educational management. Incidentally, the Director does not have the authority to make decisions or to undertake new plans, organize work, allocate the people and resources available for its execution; does not organize its administrative procedures to execute its work plan or plans; does not motivate or encourage participation and commitment to the teaching, administrative tasks and projects to be committed; It does not have an overview of the reality of the I.E. and of the teaching and administrative processes, which facilitate the diagnosis and direction of the projects and of the institution as a whole. As an achievement we justify the research problem and theoretically elaborate the proposal.

**Key Words:** Management Strategy; Education Management.

## INTRODUCCIÓN

La administración moderna de una institución requiere hacer frente a nuevos retos, y el entorno ha sufrido grandes cambios que han impulsado a que se adopten nuevos modelos y estrategias de administración. De acuerdo con el punto de vista de la enseñanza, fomenta que tanto los estudiantes, como maestros y toda la comunidad educativa obtengan aprendizaje por medio de la conformación de una comunidad de aprendizaje. En una comunidad de aprendizaje, un centro educativo es considerado como una agrupación de individuos que constantemente están interactuando y son responsables del mejoramiento constante del aprendizaje sus alumnos, capacitar al individuo para convertirlo en miembro de la sociedad. Esto ayuda a que su calidad de vida mejore y esté preparado para la vida en el entorno laboral.

En el Marco del Buen Desempeño Docente en el Dominio 3: **Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**, implica participar en la gestión de la escuela o la red escolar desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Se representa a la comunicación efectiva con varios participantes en la comunidad educativa, la participación en la formulación, implementación y evaluación de proyectos de educación institucional, y las contribuciones al establecimiento de un buen ambiente institucional. Incluye prestar atención y respetar a la comunidad y sus características, así como la responsabilidad compartida de la familia en los resultados del aprendizaje.

Ante nuestra realidad problemática planteamos la siguiente **pregunta**: ¿Qué estrategia mejoraría la gestión educativa en la Institución Educativa N° 10450 - San Juan de Nungo, Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota, Región de Cajamarca, 2018?

**Objeto de estudio**: Proceso de gestión educativa; **campo de acción**: Estrategia gerencial para probablemente mejorar la gestión educativa en la Institución Educativa N° 10450 - San Juan de Nungo, Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota, Región de Cajamarca, 2018.

**Objetivo General**: Proponer una estrategia gerencial para probablemente mejorar la gestión educativa en la Institución Educativa N° 10450 - San Juan de Nungo, Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota, Región de Cajamarca, 2018; **objetivos específicos**: Determinar el perfil

del directivo, docentes y personal administrativo en la Institución Educativa N° 10450 - San Juan de Nungo, Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota, Región de Cajamarca; Análisis situacional a fin de caracterizar la Institución Educativa N° 10450 - San Juan de Nungo, Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota, Región de Cajamarca; y Diseñar la propuesta en relación al propósito de la investigación en la Institución Educativa N° 10450 - San Juan de Nungo, Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota, Región de Cajamarca.

**Hipótesis:** “**Si** se diseña una estrategia gerencial sustentada en las teorías Clásica de la Administración, del Clima Organizacional y del Liderazgo Carismático, **entonces** se mejoraría la gestión educativa en la Institución Educativa N° 10450 - San Juan de Nungo, Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota, Región de Cajamarca, 2018”.

Nuestra investigación contiene cinco capítulos. El **Capítulo I:** Diseño teórico; el **Capítulo II:** Métodos y materiales; el **Capítulo III:** Resultados y discusión; el **Capítulo IV:** Conclusiones; y el **Capítulo V:** Sugerencias. En la parte final de la tesis leemos la bibliografía y anexos.

## **CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO**

### **1.1. ANTECEDENTES**

**Rojas y González (2014)**, en Bogotá – Colombia estudiaron la manera como una estrategia de gestión podría cambiar o mejorar la convivencia escolar. Obtuvieron la aprobación del “Colegio Eduardo Umaña Luna” dicha institución se ubica en la localidad de Octava de Kennedy. Principales hallazgos:

- El principal factor que separa a las comunidades y las escuelas es la ausencia de aclaración del entorno en que se encuentran los centros educativos. generalmente, la escuela ha preparado a jóvenes que no brindan ayuda de manera directa a su comunidad, sin embargo, logran la satisfacción de toda necesidad académica general. Para poder elaborar algún proyecto para el mejoramiento de sus talentos, habilidades y actitudes, las instituciones educativas deben intentar dar explicación del entorno de sus estudiantes de forma segura y clara. Esto es para brindar a la sociedad jóvenes que necesitan responder a la demanda académica pero también se compromete de manera firme al cambio tanto de su realidad como de las realidades de sus comunidades.
- Es importante concluir el proyecto orientado en el análisis de mapeo social, ya que exhibe el nivel frágil y el acontecimiento de las situaciones de la vida en familia. Ese tipo de plan provee recursos educativos insuficientes antes de la demanda
- Este es un tipo más de preparación para la mejora de la producción, se dirige a las personas que no tienen la formación universitaria para asistir al procedimiento de preparación. Deja cierto tiempo libre para los jóvenes y la infancia, lleno de oportunidades, las sociedades que realizan sus labores cotidianas difíciles y el alumno con problemas de convivencia y escolares son bien recibido. La realidad cambia a la cultura, la prueba es disminuir los inconvenientes que provocan.
- Es inevitable utilizar el espacio de capacitación para aclarar las escuelas, no solo para los líderes de las instituciones escolares, sino también para los jóvenes en departamentos influyentes y otras instituciones en el departamento. Por lo tanto, el propósito de asistir a talleres y diplomas es fortificar el pensamiento de la comunidad

- sobre el individualismo que prevalece en la sociedad actual. Frente a las iniciativas diseñadas para aclarar las escuelas y las comunidades, así como el espacio para la participación y el debate frente a los problemas sociales en el sector, y los métodos alternativos para enfrentar estos problemas, el motor del estrés.

Por su parte **Díaz (2016)**, considero provechoso el estudio de las entidades formativas estatales del Distrito de Iquitos, la labor consiste en la investigación de la situación del estado de gestión desde el procedimiento de autorización. Está de más decir que tales instituciones son de grado secundario. Para identificar el propósito primordial, detallando la situación que se encuentra la administración educativa, teniendo como apoyo la labor de los profesores, se consideran también a las comunidades y familias, en otras palabras, la eficiencia de manejo al laborar con aquella área. Después de una complicada labor se pudo finalizar:

- En Iquitos el 76.5% de las entidades educacionales del Estado son del grado secundario, y la organización de la gestión era la habitual; el 11.8% era bueno y el otro 11.8% era malo. Se tiene que mejorar el método para plantear el Programa Curricular de la Institución Educativa (PCIE), el Reglamento Interno Institucional (RI) y Programa de Educación Institucional (PEI)
- El 76.5% de las entidades brinda apoyo a los alumnos para la labor del educador de manera habitual, sin embargo, para la ayuda educativa fue desagradable con una votación del 23.5%. Haciendo referencia al procedimiento para la elaboración del Reglamento Interno Institucional (RI), Programa de Educación Institucional (PEI) y el Programa Curricular de la Institución Educativa (PCIE)
- En lo que respecta al trabajo con las comunidades y familias el 52,9% de las instituciones educativas estatales son regulares, el 23,5% son excelentes y el 23,5% son deficientes. Esto incorpora la utilización de mecanismos informales y formales para dialogar con la comunidad, decidir sus necesidades, su conocimiento y experiencia, promover proyectos de interés para la comunidad, cavilar en las instituciones comunitarias, emplear los servicios comunitarios y los espacios físicos.

Indagando en una de las numerosas publicaciones de la Universidad Pedagógica

Experimental Libertador, localizamos la de **García (2017)**, que se centró en decidir cuánto reforzaban las estrategias gerenciales las diversas conexiones interpersonales jerárquico, o al respecto, del director con los educadores. La muestra tuvo lugar con la IE San Juan de Colón - Venezuela. La investigación tuvo un paradigma cualitativo, ya que se centró en la realidad del sujeto estudiado, por lo que fue innegable conocer las diversas condiciones que impulsaron o trajeron como resultado la fortificación de las conexiones amicales, la gran colaboración y la mejora de las relaciones interpersonales.

Teniendo en cuenta los objetivos específicos establecidos en el estudio, las siguientes conclusiones se revelan de la siguiente manera:

- Centrándonos en los objetivos específicos vinculados al tipo de relación que existe entre el director y el educador que trabajan en la institución examinadora, las deficiencias debidas a la incapacidad del sistema de comunicación entre las partes muestran deficiencias; además, la mayoría de los educadores señalan que con frecuencia se observan algunas cuestiones políticas que provocan cierta angustia y, sorprendentemente, hostilidad física y verbal, lo que bloquea la mejora de las conexiones relacionales interpersonales viables.
- En vista de los objetivos específicos relacionados con el plan estratégico de gestión dirigido a reforzar la relación entre los educadores y los alumnos, los analistas observaron que los profesores no estaban muy dedicados al desarrollo de las estrategias. Uno de los requisitos distinguidos es la ausencia de motivaciones para fortalecer las relaciones interpersonales en el ámbito de la educación; circunstancias que causan un extraordinario resentimiento; por lo tanto, deberían tomarlo como algo más significativo para poder convertirse en facilitadores, proporcionando un clima de unión, compañerismo y amistad en el entorno educativo.
- En este sentido, ha emergido la necesidad de consolidar una progresión de encuentros teóricos y prácticos para avanzar en el desarrollo de las relaciones sociales y emociones agradables, a pesar de que en cierto modo tienen poco espacio para pronunciarse. Por otra parte, hubo una jornada de reflexión entre el director y el educador, dando sentido a los intercambios que supervisan y a las relaciones actuales en el ámbito de la escolarización. Por ello, los intercambios

son vitales en los centros de enseñanza.

- Entonces, en ese punto, en vista de los objetivos específicos relacionados con la ejecución de la técnica de administración para fortalecer la conexión relacional interpersonal entre el director y el educador de la unidad de enseñanza elegida en la investigación, se puede notar que, en la reunión dentro del marco del plan, se hicieron actividades y se dio la participación fundamental para hacerlas. Los profesionales de estos ejercicios presentaron ideas en conjunto, lo que hace avanzar el espacio de integración, interacción y participación entre el director y el educador; comparativamente, la necesidad de que los profesores refuercen las grandes conexiones interpersonales se ve reforzada por la inspiración, el liderazgo, la iniciativa, la confianza y la comunicación decisiva.

## **1.2.BASE TEÓRICA**

### **1.2.1. Teoría Clásica de la Administración de Henry Fayol**

La teoría clásica, asimismo llamada como corriente de fayolista, honra a su fundador Henry Fayol, también famoso por su enfoque integral del sistema, en otras palabras, todas las áreas de la empresa están cubiertas por su investigación, para Fayol, la producción y venta son muy significativos para garantizar, producir y financiar los activos de la compañía. En pocas palabras, la asociación y sus elementos son observados como grandes sistemas interdependientes para clientes internos. Para Fayol, los gerentes, el personal son seres humanos y deben tener en cuenta que forman colectivamente una sola unidad, energía y trabajo en equipo.

La teoría clásica es la consecuencia de la necesidad, de establecer una hipótesis de administración científica para elaborar la información, la ciencia sólida enseña los niveles de educación en el futuro. La compañía requiere de un líder, un líder de verdad absorbe la responsabilidad del personal de su, el líder sabe cómo planificar y guiar sus actividades, un líder que tiene gran apoyo para su información de campo y administrativo, a la vez tendrá juicio y digno de autoridad.

El planteamiento de la teoría clásica es identificar el esquema para afianzar la eficacia de las partes pertinente, ya sean instituciones (departamentos, secciones) o gente (puestos y ejecutores de tareas). La labor en la administración no deben ser el peso

de la jefatura, sino la dedicación del conjunto subordinados. Fayol ha elaborado favorables soluciones para el mejoramiento la eficacia de la gestión, formando así los beneficios para la compañía. Este programa está respaldado por una indagación de práctica administrativa y un instrumento de aplicación llamado procedimiento administrativo (proporcionar, organizar, guiar, coordinar y controlar). El esquema del inicio administrativo (14 ítems generales), la indagación respecto a las tareas de la compañía, la visión adecuada del gerente y corresponder con su función, y una práctica educacional de filosofía administrativa completa como rigor académico y científico. El innovador francés de la gestión heredó de nosotros: la teoría científica de Taylor y él han tenido un profundo conocimiento de la gestión durante décadas.

Para Fayol, la gestión administrativa es un procedimiento habitual de cualquier clase de entidad, organizaciones con o sin fines de aprovechamiento, asociaciones, deportivas, políticas, religiosas o de entretenimiento, y ejerce un papel importante en lo social. Toda asociación necesita utilizar un procedimiento en sus actos, y los procedimientos administrativos son, indudablemente, el método necesario para solucionar problemas que brotan en cualquier asociación. La universalidad no es reflejada por concepto de estructura de la sociedad, pero también en la estructura en el interior del organismo, es decir, la gestión es universal, aquella se lleva a cabo en los grados internos de la asociación. (Fayol 1985)

### **Definición de las Áreas Funcionales**

El análisis de sistemas y funcional de Fayol la asociación halló que varias "operaciones" se reitera en otro tipo de compañía, lo que es fundamental para alcanzar su meta. Posteriormente, esa indagación se convierte en la evaluación más intensa de la labor vigente de la asociación. Inmediatamente, se mencionará el equipo correspondiente a las actividades fundamentales que Fayol en ese momento los estudió.

**Operaciones o Áreas de la Organización:** Función específica.

- ❖ **Habilidad:** Producción de los servicios o productos.
- ❖ **Comercial:** Vender y Comprar.

- ❖ **Financiera:** Aplica y logra el capital necesario.
- ❖ **Seguridad:** Resguardar
- ❖ **Contabilidad:** Origina conocimiento respecto a la condición económica.
- ❖ **Funciones administrativas:** Regir, coordinar, predecir, organizar y controlar las funciones anteriores.

### **Modelo del Proceso Administrativo**

Según Fayol, la función administrativa está estructurada por cinco componentes:

- ❖ **Predicción:** definir un programa de acción.
- ❖ **Organización:** Establecer una estructura de trabajo dual.
- ❖ **Dirección:** guíe todos los esfuerzos hacia un objetivo común.
- ❖ **Coordinación:** Coordina todas las actividades comerciales.
- ❖ **Control:** Verifique los resultados de acuerdo con el plan.

Los cinco elementos que integran lo que en la actualidad es llamado el proceso de gestión. El modelo fue creado e inspirado por Henry Fayol en modalidad científica, con un alto grado de investigación y pensamiento sistemático dedicado a la creación de herramientas.

Los procesos de administración de Fayol han sido un ejemplar por perseguir desde las generaciones. Hasta el momento, los autores que redactaron ese tema han asumido inevitablemente los pasos o etapas indicados por Fayol. Solo la etapa de modificación es llamada la fase de gestión. Algunos autores lo llaman comando, otros lo llaman implementación o ejecución etc., sin embargo, siguen en la misma fase, términos de contenido.

Los autores que estudiaron ese procedimiento lo separaron en tres, cuatro hasta seis fases según de acuerdo con el parámetro. Este es solo el nivel de evaluación del procedimiento. Por último, observamos, pese a que el autor está repartido en tres o seis fases, todos tratan un solo enunciado. Por ello, actualmente el departamento de la cuatripartida es el departamento más aprobado: orientación, control, planificación y organización.

A continuación, aprenderemos cada fase o etapa que forma la principal modalidad de procedimiento en gestión elaborado por el ingeniero Henry Fayol. (Fayol 1985)

❖ **Previsión:**

Para Fayol, la previsión significa deducir y prepararse para el futuro; la precaución es acción.

Es reflejada por el plan de acción, por lo tanto, el régimen de actitudes continuas y modos adoptados. Es una sensación del futuro, y las siguientes actividades se perciben con cierta claridad. Inicialmente, garantizar el programa de acción mediante la determinación de artículos.

El programa de acción es basado en:

- Recursos de la compañía.
- La calidad y naturaleza de las actividades en curso.
- Probabilidades futuras y algunos escenarios comerciales, financieras y técnicos.

El programa de acción es fundamental. Hay sencillas o difíciles, de extenso o poco tiempo. El programa de acción bien diseñado tiene ciertas características generales; entre ellos, unidades de programa, eso significa que solo se aplica un programa a la vez. El procedimiento debe ser muy flexible y preciso y las acciones de gestión deben ser continuas.

❖ **Organización:**

Esta fase provee todos los sucesos ventajosos para el funcionamiento de la compañía, se pueden dividir en organizaciones materiales y sociales. Determine un mecanismo doble (humana y material) para alcanzar el propósito general. Estudia y analiza cada nivel, su método y función de trabajo.

Fija reglas buenas como un buen administrador; por lo tanto, un buen administrador siempre debe ser buen jefe.

Fayol expresó que el jefe o grupo de la organización tiene quince

responsabilidades, que presentaremos a continuación.

1. El programa de acción está ejecutado y listo de forma segura.
2. Teniendo en cuenta que los materiales y organismos sociales están asociados con las necesidades, el propósito y los recursos de la empresa.
3. Creando un asesoramiento competente y único.
4. Adecuar esfuerzos y acciones.
5. Tomando norma precisas y claras.
6. Ayudando a contratar buen personal.
7. Identificar funciones claras.
8. Impulsar responsabilidad e iniciativa.
9. Acceder a un pago equitativo.
10. Castigar por faltas y errores.
11. Acatar a las normas.
12. Considerando que los beneficios personales deben acatar los intereses de la compañía.
13. Aporte específico cuidado al equipo de control.
14. Supervisar el orden social (inspección) y el orden material social.
15. Limita todo.

El conocimiento y las condiciones necesito por los gerentes sobresalientes de la empresa son los siguientes:

1. Fuerza física y salud.
2. Fuerza intelectual y razón.
3. Características morales: perseverancia, reflexión, firmeza; energía, valor, actividad y coraje (si lo hay); propósito responsable; criterio en los intereses totales.
4. Cultura general sólida
5. Habilidades administrativas: define el potencial del plan de procedimiento, el elemento de gestión humanitaria, los conceptos generales y la coordinación de comportamientos de todas las funciones fundamentales.

### ❖ **Dirección:**

Impulsar la asociación. El propósito es obtener el máximo provecho de todo el personal en ventaja mundial. Dirigir la labor de los secuaces frente a un propósito habitual.

Somete los beneficios del personal a la importancia de la compañía.

La habilidad del líder se basa en algunas características individuales y un conocimiento del comienzo general de gestión. Se plasma en empresas tanto pequeñas como grandes.

Los actos de dirigente de la conducción son:

1. Conocer más a fondo a los empleados.
2. Apartar a gente incapaz.
3. Saber completamente el trato que relaciona a sus empleados y la empresa.
4. Ser ejemplar.
5. Con la ayuda de un organigrama, serán inspeccionados regularmente los grupos sociales.
6. Llame a sus principales colaboradores para participar en reuniones que requieren una dirección común y esfuerzos conjuntos.
7. No te dejarse llevar por los detalles.
8. Promover el compromiso y la iniciativa del personal.

### ❖ **Coordinación:**

Adecuar todas las labores de comercio para impulsar el empleo y sus resultados. Adapte acciones y cosas en un porcentaje adecuado y adapte los medios al objetivo final.

La conexión de los servicios en cada departamento representa que son tratados los clientes, por lo tanto, son responsables de sus actos para prevenir la incompetencia de los niveles. Es considerable perseverar reuniones periódicas (una vez cada dos semanas o una vez a la semana) que no solo sea un medio para hacer planes de empleo, únicamente enfatizar y atender las cosas malas y atender que suceden en la empresa.

### ❖ **Control:**

Incluye una comprobación para corroborar si ocurrió de acuerdo con las instrucciones transmitidas, los principios concretados y el plan asumido. El objetivo es detectar errores y debilidades para repararlas y evitar que ocurran.

Se usa a todo: comportamiento, cosas y personas.

Se llama verificador o inspector a los que realizan esta tarea. Los buenos verificadores deben ser justos y competentes. No es imprescindible mostrar la competición, tiene el don para evaluar la calidad de los objetivos, el valor del proceso de elaboración, aclaración del texto, etc. Para preservar lo justo, tiene una conciencia correcta y el ponente debe ser totalmente autónomo del ponente. El controlador financiero depende de sí mismo en cualquier grado, el control es dudoso

### **Principios de la Administración**

La tarea administrativa es elementos básicos para alcanzar el resultado más eficaz, y su misión se basa en equipos sociales de la compañía, en otras palabras, aquellos que lo forman.

El funcionamiento y la salud normal de los equipos de la sociedad depende de una diversidad de situaciones, que generalmente se califican como reglas, principios y leyes.

No hay absolutidad ni rigor en las cuestiones administrativas, y esas dificultades deben ser resueltas. Usada desde un principio, no se puede usar de manera similar en otra condición, porque hay elementos en el exterior que lo afecta: la clase de persona, distinta cultura, situaciones, juicio, etc.

Este comienzo es blando y se adaptan a las exigencias. Es cuestión de saber cómo utilizar. Debe disponer sabiduría y templanza, toma y práctica de decisiones para prevenir enfrentamientos y confusiones.

La práctica administrativa ha producido innumerables principios. No obstante,

depende del ambiente administrativo en el que trabajemos y de las situaciones que exponemos. Consideraremos un total de comienzos generales que servirán de base para la formulación de cierta cifra de actitud en nuestra práctica administrativa.

**1. Repartición de trabajo:**

Este hecho de mandato natural que posee como propósito impulsar más resultados con igual empeño. También limita la cantidad de objetos que deberían atraer el esfuerzo y atención. Se usan en los trabajos que implica a “X” tipos de gente que requieren variedad de destreza. Esto lleva a la especialización de funciones y la división de fuerza.

**2. La autoridad:**

Es el derecho al orden y a ser obedecido. La autoridad no es el encargado. La autoridad es la consecuencia ineludible del deber. Las entidades estatutarias apoyada de la misión que se divide en instituciones personales y principales, que consta de experiencia, valores morales, inteligencia, conocimiento, servicios prestados, habilidades de liderazgo, etc. Para ser un excelente jefe, el organismo personal es un complemento indispensable para la autoridad legal.

**3. La conducta:**

La disciplina es considerablemente una señal de cumplimiento, actividad, diligencia, respeto y comportamiento externo que se muestra en la convención establecida entre el agente y la empresa.

**4. Unidad de mando:**

Los ayudantes solo pueden obtener mandato de superiores; ese comienzo es la única autoridad.

**5. Unidad de orientación:**

Un programa y un solo jefe prefiere un grupo de operaciones del mismo objeto. Sin el equipo de conducción, la unidad de supervisión no estará, pero no se deriva de dirección.

## **6. Sumisión del interés particular al interés general:**

Los intereses de los equipos subalterno no pueden invalidar los intereses de la compañía; eso implica que el interés del hogar debe ser superior al interés del personal. La pereza, las ambiciones, el egoísmo, y todo el entusiasmo humano que altera la evolución institucional debe excluirse. No existe duda que es una batalla constante de seguir.

Para lograr esto, la asociación necesita que los supervisores sigan firmes y demuestren ejemplo. Las reuniones de trabajo deben ser justa y deben ser monitoreadas cercanamente para solucionar problemas y predecir condiciones desfavorables.

## **7. Retribución del personal:**

Las organizaciones y los empleados tienen una complacencia garantizada y justa en la retribución. La indemnización del trabajador es necesario para los servicios brindados. La numerosa modalidad de retribución utilizada por los trabajadores es:

- Remuneración por jornada.
- Por destajo
- Por tareas.

Todos estos se benefician de bonos, subsidios y recompensas adicionales para motivar a los trabajadores.

## **8. Centralización:**

Simboliza que la autoridad se centra en el mecanismo de nivel alto de la asociación. Las pequeñas empresas, la concentración es indiscutible y absoluta. En las empresas grandes, se realizan pedidos por diferentes canales, la toma de decisiones centralizada no es posible

## **9. Grado o cadena escalar:**

Esta categoría de autoridad del escalón de mayor hasta menor. Requiere tanto la transmisión segura como la unidad de control para aplicar esta ruta. Es un error

abandonar el camino en capas innecesariamente, pero cuando debe causar daños a la empresa, es especialmente importante seguirlo.

#### **10. Mandato:**

Un lugar que puede contener y reemplazar todo; la fórmula del orden social utiliza igual procedimiento: la posición de todos y la posición individual.

El principio es considerable porque se asegure y planifique la ubicación preestablecida, que desaprovechará materiales y tiempo. En caso no esté satisfecho, el orden. El orden formará malos hábitos y mentirá a los gerentes.

Al contrario, en ciertos asuntos hay un desconcierto, pero en contexto, se basa en comandos que el usuario requiere. Entre otro, muchas documentaciones podrían estar esparcidos en el escritorio del gerente, lo que hará distinguir el desorden. Pero si queremos "ayudarlo" y "organizar" su escritorio, revelaremos que busca algo, ciertamente no hallará nada en "su ubicación". El orden perfecto solicita una sabia elección. El orden es simplemente imágenes falsas del orden real.

#### **11. Justicia. La equidad no exige ni la energía ni el rigor:**

Solicita mucho sentido frecuente, gran práctica y ventajas en la aplicación. El anhelo de equidad y voluntad de justicia son deseos que se debe reflexionar al atender con los trabajadores. La imparcialidad resulta la mezcla de la bondad con lo justo

#### **12. Permanencia del personal:**

Este giro tiene un efecto negativo en la eficacia de la asociación. Inmediatamente se trabaje, la oficina debe tener personal, generara acción, interés, e iniciativa, y sus habilidades pueden ser usadas en la organización. El giro exagerado de trabajadores es una inversión valiosa y no la pena.

#### **13. Iniciativa:**

Tiene la capacidad de simbolizar y garantizar su éxito, autonomía de proposición y autonomía de ejecución. La asociación debe ser lo más flexible y permeable posible para que demuestre que sus elementos tienen fe.

#### **14. Unión del personal o espíritu de equipo:**

"La unidad crea la fuerza" es un viejo refrán, de hecho, es una excelente técnica para que la unidad de empleo alcance sus propósitos. Las compañías deben trabajar juntas y unirse por el mismo propósito. Cuando existe tal conexión, hablaremos de una asociación en especial. La unidad y el acuerdo entre la población es una potente fuerza de asociación. Los medios de inspección deben garantizar el reglamento, pero no debe abusar de los medios de control, porque solo se logran diferente punto de vista, por lo que se formará la separación del personal.

La capacidad del consorcio no solo se incorpora en el efecto normalmente alegre y armónico entre la documentación de la compañía. Diferentes acuerdos sindicatos, comerciales y asociaciones que ejercen un papel significativo en la coherencia de información en manejo comercial. Paralizar las frustraciones del personal también involucra erigir un equipamiento con un espíritu de equipo.

#### **Perfil del Administrador**

Fayol define una serie de conocimientos y cualidades que los trabajadores de la compañía deben atender. Estos conocimientos y cualidades se dividen en las siguientes categorías: intelectuales, cualidades físicas y cultura, morales, experiencia especiales y conocimiento

La calidad de cada componente que constituye competencia que está vinculada con la naturaleza y calidad de la función. En la compañía artesanal, todos los puestos (técnicas, de seguridad, contables, comerciales, financieras y administrativas) se unen de una a más personas, la capacidad de expansión requerida se reduce considerablemente.

En todas las empresas, los potenciales básicos de los empleados menores son los tipos de aptitudes competitivos de la compañía, mientras que las habilidades primordiales de los gerentes superiores son las habilidades de gestión.

En resumen, la imagen idónea de un gran jefe, gerente o director de una empresa u organización es:

- ❖ **Caracteres físicos:** Fuerza física y salud.
- ❖ **Caracteres intelectuales:** Capacidades para entender e instruirse, vigor, cordura y agilidad intelectual.
- ❖ **Caracteres morales:** carácter, estabilidad, constancia, voluntad pensativa, valentía, valor para aceptar compromisos, tacto, dignidad, iniciativa, sacrificio.
- ❖ **Cultura general:** No todos los conceptos son únicos para funcionar.
- ❖ **Cabida administrativa:** Destreza, previsión para crear y articular el programa de acción.
- ❖ **Organización.** Estar al corriente de la construcción del cuerpo social.
- ❖ **Dirección.** Trata bien el arte del hombre. coordinación. Coordinar acciones y coordinar esfuerzos.
- ❖ **Control.** Comprobar y evidenciar lo planeado. Estudio de información y elaboración de niveles para fundar rectificaciones (si es que se requieren).
- ❖ **Conocimientos específicos:** Solo implica ocupaciones, como negocios, finanzas, tecnología, administración, etc. En resumen, los administradores deben recibir capacitación sobre asuntos de marketing, medios intermediarios, publicitarios, productos, etc.
- ❖ **Práctica.** Información derivada de la práctica comercial. Es un recuerdo de la enseñanza que aprende de las circunstancias

### 1.2.2. Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert

Rensis Likert indicó que existen 3 tipos de variables que pueden identificar los tipos de asociación, que perjudica la visión personal del ambiente: variables intermedias, variables finales y variables de causa. (Likert, 1967)

- ❖ **Variables de causa:** Determinado como una cambiante independiente, tiene el propósito de mostrar la orientación del desarrollo organizacional y los efectos. Entre las causas variables, se refiere a las estructuras administrativas, organizativas, capacidades, decisiones y actitudes.
- ❖ **Variables intermedias:** Ese tipo de variables está diseñada para calcular la situación interna de la compañía se reflejan en los siguientes puntos de vista: comunicación, toma de decisiones, motivación, desempeño.

- ❖ **Variables finales:** Estas variables se forman dado al efecto de las variables intermedias, causales referidas previamente, están dirigidas a decretar las consecuencias logradas por la asociación, como las pérdidas, las ganancias y la producción

#### **Para Sandoval (2004) el Clima de Tipo Autoritario presenta dos sistemas**

**Sistema I Autoritarismo Explotador:** La gerencia no depende de los trabajadores. La gran parte de las decisiones se toman en la parte superior de la organización. Los empleados consideran y trabajan en un entorno de miedo. La colaboración entre los subalternos y los superiores se forma en el miedo e información darse como enseñanza.

- ❖ **Sistema II Autoritarismo Paternalista:** Existe fiabilidad entre los subordinados y la gerencia, independientemente de la determinación que se usa en la parte superior, a veces, en los niveles menores, la sanción y la retribución son maneras de incitar a los trabajadores. En este tipo de ambiente, la administración cubre los requisitos sociales de los trabajadores, pero da la sensación de que trabajan en un ambiente constante y formal.

#### **Clima de Tipo Participativo**

- ❖ **Sistema III Consultivo:** El administrativo está llena de fiabilidad en los trabajadores, y la toma de determinaciones está en el grado más alto, asimismo se pueden hacer subalternos al poco grado para incitar la emoción de los trabajadores, en ocasiones utilizando castigos y recompensas, confianza y respeto, y mutuas partes cooperan. Dispone de un contexto activo y manejar la misión de los propósitos a alcanzar.

- ❖ **Sistema IV Participación en Grupo:** El directivo depende totalmente de sus trabajadores, toda la asociación tomará decisiones, y la información se dará de modo horizontal ascendente y descendente. El estímulo es contribución, creación de metas y óptima modalidad de empleo. Los trabajadores y el grupo

de gestión conectan fuerzas para alcanzar los propósitos establecidos mediante el plan estratégico

El **Sistema I y el Sistema II** pertenece a un contexto concluido, se describe por una asociación administrativa y estricta en la que los trabajadores no se encuentran muy contentos con su sociedad y labor.

Los **sistemas III y IV** forman parte de un entorno abierto en la que la asociación es dinámica, apto de acertar sus propósitos y contrarrestar los requisitos sociales de los trabajadores al relacionarse en el procedimiento de toma de determinaciones

Según Becerra (2003), Likert midió la percepción del clima desde ocho dimensiones:

- Modalidad de comando el modo en el que se utiliza el mando para incidir en los trabajadores.
- Características dinámicas. Procesos efectuados para incentivar a los trabajadores y atender a sus penurias.
- Especialidades en el procedimiento de información. El tipo de información en la compañía y cómo se practica.
- Particularidades que conmueven el procedimiento. El grado de interrelación subordinadas/superiores en la empresa de propósitos institucionales.
- Particularidades del procedimiento de toma de determinaciones. La importancia de conocimiento y difusión de ocupaciones en las que se apoya la determinación.
- Particularidades del procedimiento de planeamiento. Determine una manera coherente de fijar criterios o metas.
- Particularidades del procedimiento de inspección. Distribuir y ejercer el control entre instancias institucionales.
- Productividad y propósitos de mejora. Capacitación y planificación requerida.

Chiavenato (2000) en su libro nombrado “*Administración de recursos humanos*” la teoría de Likert favoreció a la cultura civilización institucional. La cultura es una recopilación de experiencias, leyes, morales, creencias, costumbres hábitos y habilidades logrados por aquellas personas como personal de la comunidad (Munch 1998). En pocas palabras, la cultura institucional es un modo de existencia para las asociaciones.

Likert (1967) creó un nuevo diagrama orientado en el grupo (trabajos tradicionales o tipo de puestos) mediante un método de enlace o articulación de perspectiva interconectado. Las piezas de cada equipo están vinculadas con el grupo mínimo. No obstante, mantiene en cierta medida la disposición y jerárquica y piramidal, se suaviza y nivela dado al mecanismo.

### **Esta Nueva Concepción Estructural**

1. Parte del equipo de labor es la unidad principal de trabajo laboral y mecanismo operacional, elaborada para excluir la fricción en la competitividad, el enfrentamiento y el estrés, para crear un entorno de producción sólida.
2. Se basa en la hipótesis del apoyo mutuo, que solicita que el funcionamiento del equipo de labor solo es posible si vive una unión interior que conserve al equipo de empleo activo y unido, y solo se logra mediante de una conexión colaboradora creada en el apoyo recíproco.
3. Halle la unión del grupo operacional mediante la conexión mutua.

Según Likert, la estimulación de la asociación debe perseguir dos comienzos:

**Principio general:** Un sitio donde los ayudantes confiesen ciertamente sus prácticas preferidas y contribuyen a perfeccionar la autoestima. En los equipos de empleos, el propósito concreto es más posibles de completar y más impulsados.

**El principio del soporte mutuo:** Esto representa que todos deberían probar el valor y la importancia de conseguir soporte y colaboración de nuevos a través

de la práctica. En un equipo de trabajo, el soporte es recíproco se instituye en la experiencia y se conserva a través de encuentros habituales de su personal.

Dado el resultado lógico de estos dos inicios, el inicio del apoyo recíproco y el principio de integración salió el papel crucial del grupo de trabajadores. En suposiciones sencillas, la noción es formar un trabajo que se apoye del grupo es seductora e interesante, en la experiencia verdadera, Los episodios no son tan sencillos. La modalidad de empleo en grupo involucra el desarrollo del propósito específico de la sociedad interesada, dividir compromisos y usar determinaciones sabias, lo que solicita reparación, comprensión y tiempo. Al respecto, posiblemente el más grande logro se llama "círculo de calidad" elaborado por asociaciones bajo el programa de "Calidad Total".

No obstante Likert construye 3 argumentos para el esquema sistémico dinámico de instituciones y/o empresas:

- 1) Diagrama esquelético, formado por equipamientos formales, con líneas diferenciadas entre los grupos, mediante la modalidad la cohabitación de cierta categoría de organismo.
- 2) Diagrama de menisco, combinado por grupos de grados medios. Hay agilidad en el grado, en otras palabras, el organismo de giro está determinada en él.
- 3) El diagrama de la distribución no grupal está combinado plenamente de equipos, sin algún enlace de autoridad o nivel.

### **1.2.3. Teoría del Liderazgo Carismático de Robert House**

Ese dirigente posee una gran solicitud de autoridad, un útil propósito de integridad moral y autoeficacia en su convencimiento. La mezcla de autoeficacia (opinar que tienen el espacio de transformarse en regentes) y la mescolanza los requisitos de dominio y su protección honesta son peculiaridades que impresionan las conductas carismáticas, como los modeladores a perseguir, la edificación de imágenes y el comentario claro de los sucesos. Objetivos, énfasis en una perspectiva superior,

manifestación de convicción e incentivación de la justificación de los seguidores. (Schermerhorn, 2004)

House (1991) también diferencia a los líderes carismáticos perjudiciales de algunos que sobresalen la autoridad, hasta que los dirigentes efectivos sobresalen el dominio general que extiende a capacitar a sus partidarios. Una reciente representación respecto al dirigente magnánimo revela la conducta de los dirigentes y cómo el dirigente se transforma primeramente en una determinación, una disposición de proceder.

La teoría del liderazgo carismático es un aumento de la hipótesis de la facultad. La indagación sobre el dirigente bondadoso tiene como objetivo primordial asemejar las conductas que diferencian a los dirigentes bondadosos de los dirigentes no bondadosos.

En su fin, señalaron que los dirigentes con una gracia asombroso corresponderían a lograr sus metas perfectas y poseer una responsabilidad propia estable con metas.

Recientemente, el cuidado se ha enfocado en frecuentar en evidenciar cómo un dirigente bondadoso verdaderamente impresiona a los seguidores. Prontamente, el dirigente notifica las expectativas de utilidad y dice confiabilidad en que los seguidores consiguen lograr estas perspectivas. Esto incrementa el amor propio y la independencia de los seguidores. Los dirigentes informan un nuevo conjunto de bienes a través de frases y trabajos, y instituyen un modelo para que los seguidores persigan sus acciones.

El liderazgo con gracia sorprendente no solicita perennemente altos grados de lo cometido de los trabajadores. Esto estará más apropiado cuando la labor del seguidor posee un dispositivo ideal. Esto puede declarar por qué cuando surgen dirigentes atrayentes, es más viable que existan en, religión, política o tiempo de guerra, o la asociación está arrojando un desconocido producto primordial o afronta una dificultad que amenaza su duración. Este contexto a menudo implica intereses ideológicos.

Por eso, el abrumador compañerismo del dirigente bondadoso seguido se transforma en una deficiencia. Él o ella no consiguen oír la voz del resto, se aprecia difícil cuando es retado por dependientes provocadores y empieza a crear creencias redundantes sobre su "certeza" sobre el argumento.

Varios de los escritores pretendieron establecer las peculiaridades propias de este atrayente dirigente. Robert House (conocida como la ruta objetivo) igualó tres: extrema confianza en sí propio, autoridad y firme convencimiento. Posteriormente de aprender a los 90 dirigentes más exitosos y efectivos en los Estados Unidos, Warren Benis manifestó que poseen cuatro capacidades comunes: un enfoque para avanzar sus objetivos; consiguen comunicar esto de un modo claro. La orientación y sus seguidores logran mostrarse de acuerdo de inmediato; descubren orientación y persistencia el logro de propósitos; reconocen sus fortalezas y capital.

No obstante, la investigación más perfeccionada es Jay Conger y Rabindra Kanungo de la Universidad McGill. Obtuvieron la terminación de que los dirigentes bondadosos tienen un objetivo absoluto, poseen un empeño propio fijo con el objetivo, son estimadas personas no tradicionales, seguras y confiadas, apreciados como una modificación primordial. Organizador, no el gestor de situación actual.

### **1.3.MARCO CONCEPTUAL**

#### **1.3.1. Estrategia Gerencial**

La estrategia de gestión es una investigación deliberada de un procedimiento de acción que posee como propósito incrementar la superioridad competitiva de la organización y multiplicarla. Mostrar la habilidad de gestión de una organización y luego aplicarla en un procedimiento complejo, dinámico, incesante e integrado que solicita una valoración y un arreglo absoluto. (Disponible en: <http://johannicolina.blogspot.com/2013/07/estrategias-gerenciales.html>)

Los tres pasos primordiales implicados en la formulación de la estrategia de una organización:

- Establezca nuestro enfoque: examine las situaciones reclusas y externamente desde los horizontes macro y micro.
- Iguala a dónde partimos: esto representa identificar visión, valores, misión y objetivos.
- Instituya cómo alcanzar allí: el procedimiento importante, una serie de providencias a tomar.

### **1.3.2. Gestión Educativa**

Al establecer unidades de aprendizaje, la gestión formativa logra originar el aprendizaje de los alumnos, los profesores y la colectividad formativa en un sentido general.

La gestión educativa es un proceso que posee como objetivo afianzar el programa educativo de un establecimiento, lo que afianza proteger la independencia del establecimiento dentro del marco de las habilidades estatales y refuerza el procedimiento de instrucción en contestación a las necesidades educativas regionalmente y locales. (<http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestion-educativa/>)

Desde una representación educativa, impulsa el aprendizaje de los alumnos, los docentes y la colectividad formativa al fundar una colectividad de educación en la que los centros educativos se consideran un conjunto de personas que se relaciona constantemente y tienen el compromiso de perfeccionar invariablemente la formación de los alumnos. Para entrenarlos totalmente para que se conviertan en parte de la sociedad. Todo esto ayuda a perfeccionar su calidad de subsistencia y educarlos para la vida en el lugar de trabajo.

#### **La gestión pedagógica consiste en:**

- Proponer un perfil de decisiones unificadas, integrales y coherentes.
- Identificar objetivos institucionales, encargados para labores y prioridades en la misión de recursos.

- Resuelva tomar medidas para lograr ventajas futuras; no solo debe pensar las oportunidades y peligros de su medio, asimismo las ganancias y dificultades de la asociación misma.
- Interactuar con los colaboradores institucionales.
- Precisar los tipos de servicios educativos brindados.

## **CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES**

### **2.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO**

#### **2.1.1. Departamento de Cajamarca**

Cajamarca, el departamento peruano se halla en la parte norte del país, en la parte occidental de los Andes, cubriendo montañas y selvas. Tiene una extensión de 33 317.54 km<sup>2</sup> y una población de 1,529,755. (CajamarcaPerú.com).

Su clima es despejado durante el día soleado, seco y frío por la noche. La lluvia sucede entre diciembre y marzo y se acompaña del fenómeno “El Niño”, un fenómeno climático en las regiones tropicales del norte del Perú. La temperatura media anual es de 15.8 ° C. Debido a que está cerca de Ecuador y es una ciudad con baja geotermia, el invierno en febrero es templado, cálido y lluvioso. Temperatura promedio anual: promedio máximo 21 ° C, promedio mínimo: 6 ° C. (CajamarcaPerú.com).

#### **2.1.2. Provincia de Chota**

Chota una de las trece provincias de Cajamarca, son dirigidas por el Gobierno Regional de Cajamarca del centro norte de Perú. Limitado por el norte con la provincia de Cutervo. En el este con las provincias de Utcubamba y Luya; en el sur limita con las provincias de Hualgayoc y Santa Cruz; al oeste se encuentra limitando con las provincias de Chiclayo y Ferreñafe. (Disponible en: [https://es.wikipedia.org/wiki/Provincia\\_de\\_Chota](https://es.wikipedia.org/wiki/Provincia_de_Chota)).

El 6 de febrero de 1821, adoptó el Estatuto Provisional durante el amparo del Libertador José de San Martín, según el Sr. Horacio Villanueva, que pertenecía a la categoría de provincia.

### **2.1.3. Distrito de Tacabamba**

Es una de las 19 regiones que conforman la provincia de Chota y se halla en el lado norte de Cajamarca bajo el liderazgo del gobernador regional de Cajamarca. Por el norte está Anguila. En el este está adyacente al distrito de Chimban; los distritos de Conchán y Paccha en el sur; y el distrito de Chiguirip en el oeste. (Wikipedia 2020).

Se fundó el 13 de octubre de 1891 y fue mandada por el presidente Andrés A. Cáceres. La ciudad fue determinada en 1545 por el colonial Diego Niño Ladrón de Guevara y unos habitantes particulares a orillas del río Tuspon. Ídem.

Celebran su fiesta patronal el 14 de septiembre, es un acontecimiento importante cada año para visitar las atracciones turísticas de las bellas cataratas de Condac en el desfiladero semi-profundo hecho por el enérgico Río Tacabamba. Para llegar a este maravilloso lugar se realiza mediante una emocionante caminata a 30 minutos de la última etapa de la carretera de entrada; Nuevo San Martín, El Tingo, el Castillo Inca en El Molino de Piedra, las aguas termales de Cumpampa y el área de La Quinta. Ídem.

### **2.1.4. I.E. N° 10450**

La I.E. N° 10450 fue fundada por la Resolución Directoral N° 620 del 14 de mayo de 1994. Bajo la dirección del maestro: José Marino Rojas Rimarachin perfeccionó la obra de dos aulas con la ayuda de sus padres; la inicial capa es cemento pulido y la segunda capa es una acera de hormigón pulido de madera.

En la actualidad, la IE está dirigido por el docente: Hernán Estela Cieza, tiene cerca de 52 alumnos inscritos, distribuidos en el grado 06, con igual número de materias.

El centro educativo tiene un área de terreno de 1,560.94 m<sup>2</sup>, los cuales 348 fueron construidos y distribuidos en dos pisos y un ambiente de un solo piso. Un servicio básico, se ubica con un baño de 03 compartimentos. Asimismo, tiene un área para que las personas estén libremente y un espacio libre para la distracción de los alumnos. (Secretaría Docente).

### 2.1.5. Núcleo del Problema

La relación entre las dos variables es causal. En esta investigación, poseemos el propósito de enunciar una pericia de gestión para mejorar la misión educativa de I.E. N° 10450 - San Juan de Nungo, Distrito de Tacabamba, provincia de Chota, región de Cajamarca, 2018.

El nuevo escenario global impresiona a todas las organizaciones sociales y les exige a sufrir una vertiginosa evolución. La educación no es extraña a este fenómeno, por lo que el método formativo comprueba grandes retos para reconocer de modo pertinente y conveniente a las nuevas insuficiencias de capacitación de los ciudadanos del siglo XXI. (Altablero N° 42, 2007).

La gestión educativa implica varios procesos fundados que permiten a las instituciones educativas lograr sus objetivos. La gestión apropiada recorre los instantes de ejecución, seguimiento, diagnóstico, planificación, y evaluación, estos instantes se originan recíprocamente y llevan a los resultados determinados por el grupo de gestión. La buena gestión es la clave, por lo que cada pieza de la organización tiene sentido y pertenece a un proyecto que pertenece todos. Expresado de otra manera, es fundamental que todos “se pongan del mismo lado” para conseguir los objetivos que anhelan y perfeccionar constantemente su nivel.

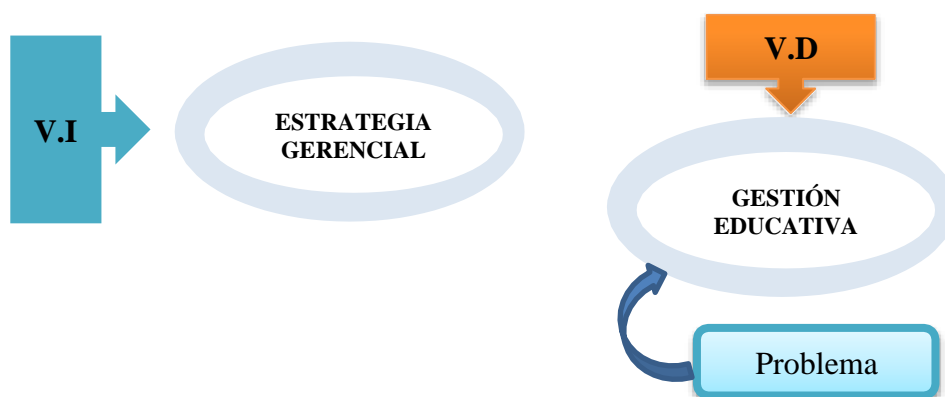


Figura 1: Núcleo del Problema

## 2.2. METODOLOGÍA EMPLEADA

### 2.2.1. Paradigma, Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación

La indagación fue de tipo complejo, diseño no experimental y nivel descriptivo propositiva.

### 2.2.2. Contexto y Sujetos de Investigación

El argumento lo precisa la Institución Educativa N° 10450 - San Juan de Nungo, Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota, Región de Cajamarca.

Los sujetos de la indagación fueron personal docente, el director y administrativo del entorno de estudio.

### 2.2.3. Diseño de la Investigación

La exploración está trazada en dos fases:

- En la inicial pensamos en el análisis poblacional y situacional que nos consintió optar las técnicas de indagación más oportunas.
- En el segundo cambio tenemos desligado las variables, haciendo insistente en la variable independiente que guarda correspondencia con la producción de la proposición.

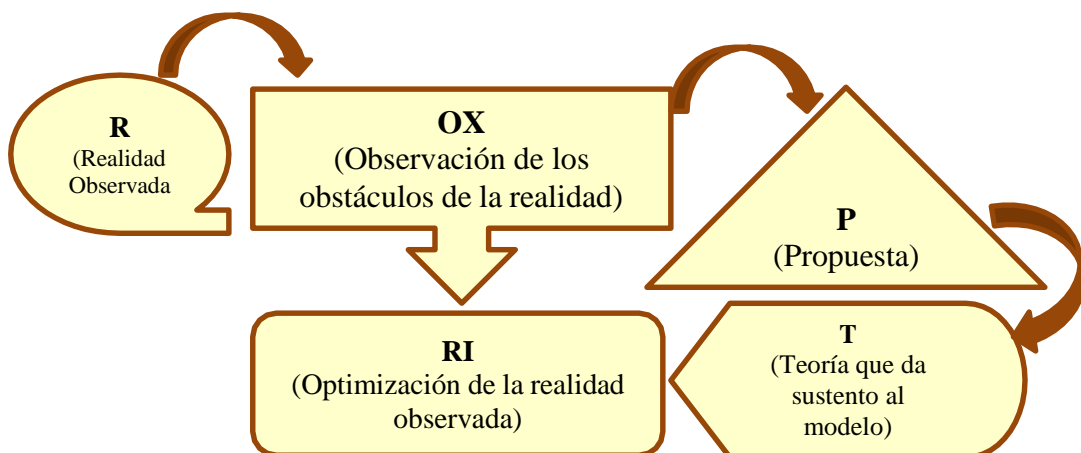


Figura 2: Diseño de la Investigación

#### 2.2.4. Población

##### Población

La población de estudio compromete a docentes, Director y personal administrativo de nuestro campo de observación:

|                |   |   |
|----------------|---|---|
| Director       | = | 1 |
| Administrativo | = | 1 |
| Docentes       | = | 8 |

**N = 10 participantes**

#### 2.2.5. Materiales, Equipos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

##### Materiales

Papel bon A4 de 80 gr, papelotes, impresora, fichas de asesoramiento, textos, fichas.

##### Equipos

Computadora, impresora, retroproyector, teléfono celular.

| Técnicas          | Instrumentos                     |
|-------------------|----------------------------------|
| <b>Primarias</b>  |                                  |
| <b>Entrevista</b> | Guía de entrevista.              |
|                   | Pauta de registro de entrevista. |
| <b>Encuesta</b>   | Guía de encuesta.                |
|                   | Pauta de registro de encuesta.   |

#### 2.2.6. Coordinaciones para la Recolección de Datos

Llevamos a cabo las siguientes coordinaciones:

- Acuerdo y conexión con el director.
- Acuerdo y conexión con personal docente y administrativo.
- Progreso de los materiales de acopio de información.

- Diligencia de los instrumentos de acaparamiento de información.
- Disposición de la base de datos.
- Estudio de datos.
- Interpretación de datos.
- Exhibición de datos.

### 2.2.7. Ventajas y Limitaciones

El logro de nuestra indagación tiene que ver con la elección del problema de indagación y el tener que aceptarlo. El conocimiento de ser la tesis reside en esta intención y es inseparable al tipo de indagación mixta.

El diseño y nivel de indagación se muestran como restricción, al ser descriptivo solamente demanda la producción hipotética y no la realización de la misma.

## 2.3. MÉTODOS

- **Métodos Teóricos:** Permiten descubrir en el objeto de investigación las relaciones esenciales y las cualidades fundamentales, no detectables de manera sensorial. Por ello se apoya básicamente en los procesos de abstracción, análisis, síntesis, inducción y deducción. Entre los métodos teóricos se destacan fundamentalmente el método histórico. [metodos teoricos - Buscar \(bing.com\)](#)
- **Métodos Empíricos:** El método empírico es un **modelo de investigación que pretende obtener conocimiento a partir de la observación de la realidad**. Por ende, está basado en la experiencia. Entre los métodos empíricos tenemos: >Observación. >Medición. >Experimento. Existen diversas técnicas que posibilitan la recolección de información. Entre ellas: >Encuestas. >Entrevistas. >Cuestionarios. [metodos empiricos - Buscar \(bing.com\)](#)

**Método Estadístico:** El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Tiene las siguientes etapas: recolección, recuento, presentación,

síntesis y análisis. Se ha convertido en un método efectivo para describir los valores de datos económicos, políticos, sociales, psicológicos, ... y sirve como herramienta para predecir, relacionar y analizar dichos datos con el fin de realizar una toma de decisión más adecuada. [Métodos Estadísticos: - Buscar \(bing.com\)](#)

## CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

#### 3.1.1 Resultados de la Aplicación de la Encuesta

**Tabla 1: Actualizan el Proyecto Educativo Institucional (PEI)**

| Alternativas | N°        | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí           | 3         | 30%         |
| No           | 7         | <b>70%</b>  |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |

*Fuente:* Encuesta aplicada en la Institución Educativa N°10450. Junio, 2018.

#### Interpretación

70% de los encuestados declaran que el PEI no es renovado, el 30% dice lo inverso. Este resultado nos hace ver que la conducción de la institución educativa está al margen de la responsabilidad institucional cuyo responsable es el Director.

**Tabla 2: Conocimiento de la Visión y Misión de la I.E.**

| Alternativas | N°        | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí           | 2         | 20%         |
| No           | 8         | <b>80%</b>  |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |

*Fuente:* Encuesta aplicada en la Institución Educativa N°10450. Junio, 2018.

#### Interpretación

Tanto la misión y visión increpen por qué y para qué existe dicha colocación y las líneas profesionales se dibujan en relación a estas definiciones.

80% de los encuestados no comprende la misión y visión de la institución educativa en la que labora.

**Tabla 3: La I.E. Cuenta con Proyectos de Innovación Educativa**

| Alternativas | N°        | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí           | 2         | 20%         |
| No           | 8         | 80%         |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |

*Fuente: Encuesta aplicada en la Institución Educativa N°10450. Junio, 2018.*

### Interpretación

El 80% de los encuestados expresan que la institución educativa no tiene planes innovadores, nunca se les ha unido o animado a hacerlos, sin embargo, el 20% expresan lo contrario, sienten que sí existen dichos planes innovadores.

**Tabla 4: Tiene Conocimiento de Planificación Estratégica para Desarrollarlos en su I.E.**

| Alternativas | N°        | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí           | 1         | 10%         |
| No           | 9         | 90%         |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |

*Fuente: Encuesta aplicada en la Institución Educativa N°10450. Junio, 2018.*

### Interpretación

El 90% de los encuestados no comprende o no tiene la menor idea de cuáles son los pasos definitivos para fomentar una planificación estratégica dentro de la I.E.; lo que sería fundamental para la consecución de las metas de la entidad en la que trabaja.

**Tabla 5: Motivación en el Trabajo**

| Alternativas | N°        | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí           | 1         | 10%         |
| No           | 9         | <b>90%</b>  |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |

*Fuente:* Encuesta aplicada en la Institución Educativa N°10450. Junio, 2018.

### **Interpretación**

Muchas personas se sienten agotadas y decepcionadas con su trabajo, ya sea por los retos interpersonales, por la desintegración del entorno profesional o simplemente porque no satisfacen sus expectativas; el 90% de los encuestados expresaron que no tienen la sensación de tener un lugar en el I.E.

**Tabla 6: Buenas Relaciones entre Compañeros de Trabajo**

| Alternativas | N°        | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí           | 3         | 30%         |
| No           | 7         | <b>70%</b>  |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |

*Fuente:* Encuesta aplicada en la Institución Educativa N°10450. Junio, 2018.

### **Interpretación**

El 70% de los educadores expresan que la comunicación entre los colaboradores no es tan amable, sólo el 30% expresa que en realidad tienen buenas conexiones. Esta circunstancia beneficia al clima profesional de la escuela.

**Tabla 7: Tipo de Comunicación en la I.E.**

| Alternativas | N°        | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Vertical     | 10        | <b>100%</b> |
| Horizontal   | 0         | 0%          |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |

*Fuente:* Encuesta aplicada en la Institución Educativa N°10450. Junio, 2018.

### Interpretación

El tipo de relación que se da dentro de la escuela es ascendente, es decir, empieza desde arriba hacia abajo. Así lo expresaron el 100% de los encuestados.

La relación es fundamental en la preparación de las agrupaciones, en las que la relación entre el personal docente, la junta directiva y el personal directivo debe ser estimulante y exacta, para lograr los objetivos fijados conjuntamente.

**Tabla 8: Coordinación en la I.E.**

| Alternativas | N°        | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí           | 2         | 20%         |
| No           | 8         | <b>80%</b>  |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |

*Fuente: Encuesta aplicada en la Institución Educativa N°10450. Junio, 2018.*

### Interpretación

El 80% de los encuestados expresó que no hay conexión entre el personal de la escuela. Algunos expresaron que cada uno trabaja por su cuenta, no se reúnen para unir y confirmar lo que se abordará durante el año escolar, lo que hace que el avance de la escuela sea incierto y su administración muy poco apreciada.

**Tabla 9: Trabajo en Equipo**

| Alternativas | N°        | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí           | 2         | 20%         |
| No           | 8         | <b>80%</b>  |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |

*Fuente: Encuesta aplicada en la Institución Educativa N°10450. Junio, 2018.*

### Interpretación

El 80% expresa que no trabaja colectivamente, sólo el 10% expresa lo contrario. Como se ha mencionado anteriormente, si no hay coordinación en la escuela, no habrá colaboración y, por tanto, lo que prevalece es la inautenticidad institucional

**Tabla 10: Respeto y Tolerancia**

| Alternativas | N°        | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí           | 3         | 30%         |
| No           | 7         | <b>70%</b>  |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |

*Fuente: Encuesta aplicada en la Institución Educativa N°10450. Junio, 2018.*

### **Interpretación**

70% reconoció que no hay los valores de respeto y tolerancia; 30% reconoció lo contrario. En la institución educativa no se cultivan las habilidades sociales que son primordiales para una buena convivencia laboral.

**Tabla 11: Liderazgo Pedagógico del Director**

| Alternativas | N°        | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí           | 2         | 20%         |
| No           | 8         | <b>80%</b>  |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |

*Fuente: Encuesta aplicada en la Institución Educativa N°10450. Junio, 2018.*

### **Interpretación**

Esto alude al impacto que se aplica sobre los individuos, para que actúen voluntariamente para lograr sus objetivos. El 80% de los encuestados afirma que el liderazgo pedagógico no prevalece y el 20% dice que su director ejerce tal liderazgo. Un director debe ser un líder que coordine la gestión de la educación y muestre a los demás cómo se hace.

**Tabla 12: Utilización de Métodos de Enseñanza**

| Alternativas | N°        | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí           | 4         | 40%         |
| No           | 6         | <b>60%</b>  |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |

*Fuente: Encuesta aplicada en la Institución Educativa N°10450. Junio, 2018.*

### Interpretación

El método es el procedimiento por medio del cual el educador, al impartir los conocimientos teóricos y prácticos, logra alcanzar la meta. 60% de los encuestados afirmó que no utiliza métodos de enseñanza y 40% dijo que sí.

**Tabla 13: Técnicas de Enseñanza**

| Alternativas | N°        | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí           | 3         | 30%         |
| No           | 7         | 70%         |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |

*Fuente: Encuesta aplicada en la Institución Educativa N°10450. Junio, 2018.*

### Interpretación

Las estrategias de enseñanza son los recursos pedagógicos que se utilizan para concretar un instante de la enseñanza o parte de la estrategia, en la elaboración del aprendizaje. El 70% de los encuestados expresó que no conoce las técnicas de enseñanza y el 30% dijo lo contrario.

**Tabla 14: Estrategias de Enseñanza**

| Alternativas | N°        | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí           | 2         | 20%         |
| No           | 8         | 80%         |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |

*Fuente: Encuesta aplicada en la Institución Educativa N°10450. Junio, 2018.*

### Interpretación

Los procedimientos de enseñanza se caracterizan por ser la forma en que el profesor entrena a los alumnos para que aprendan y piensen. El 80% de los encuestados dijo que no conocía las estrategias de enseñanza, mientras que el 20% dijo que sí las conocía.

**Tabla 15: Plan de Actividades en las Sesiones de Aprendizaje**

| Alternativas | N°        | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí           | 4         | 40%         |
| No           | 6         | 60%         |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |

*Fuente: Encuesta aplicada en la Institución Educativa N°10450. Junio, 2018.*

### **Interpretación**

60% de las personas encuestadas no realiza su Plan de Actividades en las sesiones de aprendizaje y 40% sí lo realiza. Lo que evidencia que no hay organización educativa.

**Tabla 16: Elaboración de Material Educativo**

| Alternativas | N°        | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Sí           | 3         | 30%         |
| No           | 7         | 70%         |
| <b>Total</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |

*Fuente: Encuesta aplicada en la Institución Educativa N°10450. Junio, 2018.*

### **Interpretación**

El material educativo “Es todo aquel elemento que directamente va a participar en el proceso educativo; cada uno de ellos va a cumplir un rol determinante para lograr el éxito de la gestión pedagógica” (Cortez 1998).

70% de las personas encuestadas no realizan su material educativo y 30% sí lo hacen. No emplean métodos de enseñanza ni emplean material educativo, entonces, los resultados del aprendizaje son malos.

## **3.1.2 Resultados de la Aplicación de la Entrevista**

➤ **Actualización del PEI**

*“El PEI es un instrumento que orienta la gestión de la institución educativa. Específicamente, se trata de un instrumento de planificación a mediano plazo que brinda orientaciones para la elaboración de otros documentos de gestión como el Plan Anual de Trabajo, el Proyecto Curricular de la Institución Educativa y el Reglamento Interno elaborada por todos los miembros de la I.E, y tiene que ser actualizado” (Entrevista docente. Mayo 2018).*

➤ **Proyectos de Innovación Educativa**

*“Un proyecto creativo considera que es la creación de pensamientos, artículos o gestiones novedosas, que incluyen el avance de un área, por ejemplo, la instrucción, la innovación, los planes de acción, la naturaleza, entre otros”. Más allá del discurso, el desarrollo y la utilización de las " innovaciones educativas " por parte de los especialistas de la educación en diferentes niveles y entornos, y de todos los esfuerzos de sistematización realizados por los científicos en esta línea, no existe todavía una estructura hipotética adecuadamente desarrollada y socializada, dada la escasa difusión de los estudios sobre las experiencias innovadoras” (Entrevista docente. Mayo 2018).*

➤ **Conocimientos de Planificación Estratégica para Desarrollar en la I.E.**

*“Un plan estratégico en la educación es sumamente importante. Sirve como mapa para indicar el camino a seguir, fijará objetivos a alcanzar, metas a cumplir, indicadores y estrategias para mejorar los resultados” (Entrevista docente. Mayo 2018).*

➤ **Relaciones Laborales**

*“Se conoce como relaciones laborales al vínculo que se establece entre todo el personal de la I.E., es decir, buenas relaciones tanto con colegas como con*

*el Director y personal administrativo de tal manera que la productividad sea buena y eficiente” (Entrevista docente. Mayo 2018).*

➤ **Coordinación en la I.E.**

*“Las diferentes áreas no coordinan entre sí. El Director no afina su gestión de modo tal que los resultados son funestos. Lo contrario contribuiría a que todas las áreas estén en coordinación, que todos trabajen con un mismo fin, buscar tanto el desarrollo personal como colectivo” (Entrevista docente. Mayo 2018).*

➤ **Liderazgo Pedagógico del Director**

*“Los directores debemos servir de guía y apoyo a la labor del profesor, compartir y poner nuestra experiencia a disposición del quehacer pedagógico, de manera de generar una articulación real entre los distintos niveles de enseñanza” (Entrevista docente. Mayo 2018).*

➤ **Plan de Actividades en las Sesiones de Aprendizaje**

*“Programar la sesión en función de las capacidades, conocimientos y actitudes que se pretenda desarrollar; prever estrategias, motivar permanentemente y constante, aplicar técnicas diversas para el procesamiento de la información. Esta no es nuestra realidad educativa” (Entrevista a Director. Mayo 2018).*

Los referentes cuantitativos y cualitativos permiten demostrar nuestro problema, definiéndola como una investigación mixta.

### 3.2. PROPUESTA TEÓRICA

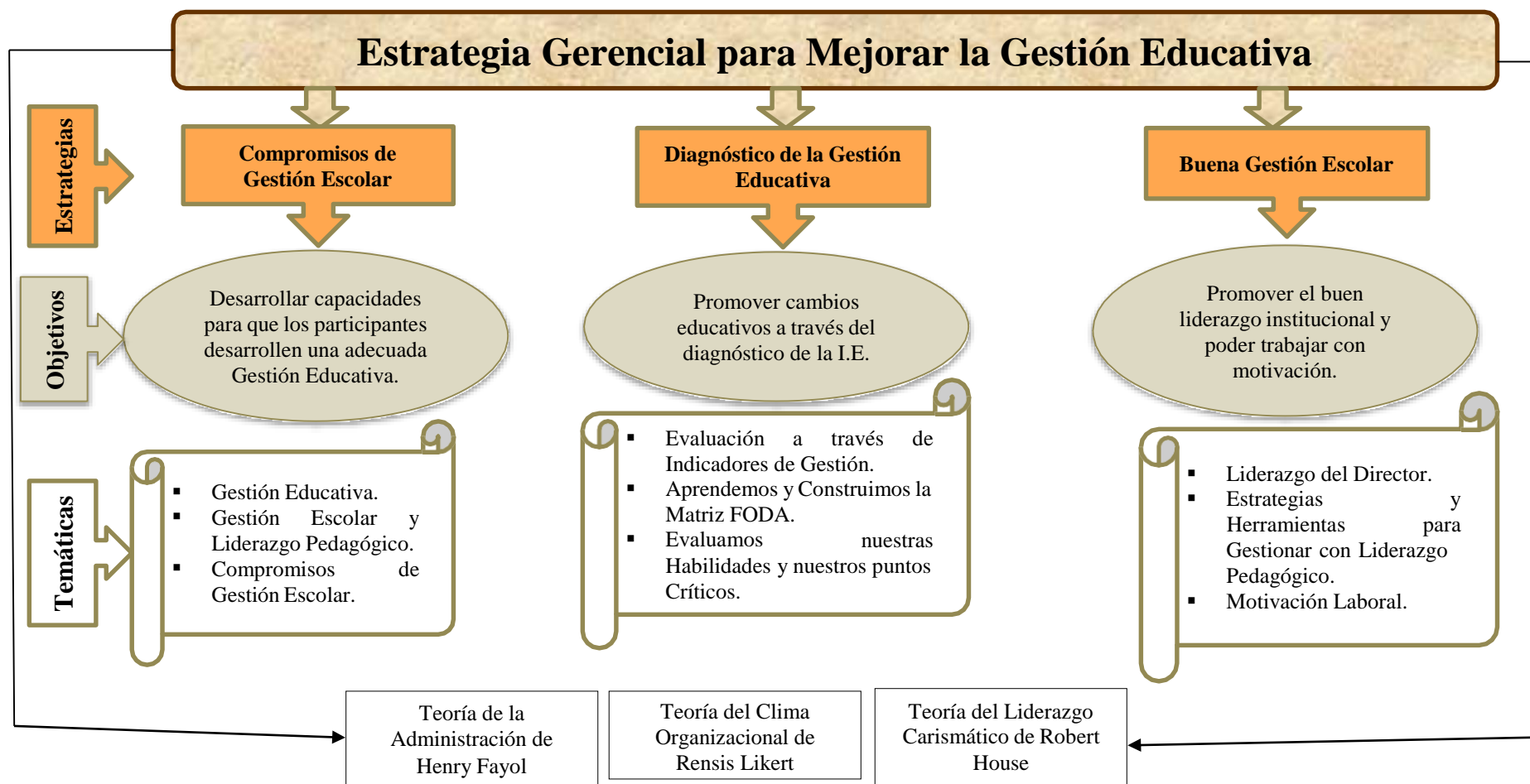


Figura 3: Propuesta Teórica

### **3.2.1. Realidad Problemática**

La gestión educativa consiste en:

- Proponer un perfil de toma de decisiones integral coherente y unificada.
- Identificar objetivos institucionales, recomendaciones para acciones y prioridades en la gestión de recursos.
- Tomar medidas para obtener beneficios futuros; no solo debe considerar las oportunidades y amenazas de su entorno, sino también los ganancias y dificultades de la organización misma.
- Interactuar con todos los participantes de la comunidad educativa.
- Conceptualizar los tipos de servicios educativos prestados.

Entre los objetivos de una estrategia gerencial se puede destacar reducir la incertidumbre, a fin de obligar a los participantes a ver hacia el futuro, anticipar los cambios, considerar su impacto y desarrollar las respuestas adecuadas.

### **3.2.2. Objetivos de la Propuesta**

#### **a) Objetivo General**

Diseñar una estrategia gerencial para mejorar la gestión educativa.

#### **b) Objetivos Específicos**

- Se alienta al Director a desenvolver su movimiento estratégico sobre liderazgo, toma de decisiones y trabajo en equipo para mejorar la gestión educativa.
- Formalizar una estrategia para alentar a los docentes a aprender gestión educativa y guiarlos para que realicen sus tareas de enseñanza.
- Construir compromisos de gestión educativa para consolidar objetivos institucionales.

### 3.2.3. Fundamentación

#### Fundamento teórico.

Fundamento esta propuesta en: la **Teoría Clásica de Henry Fayol**, donde hace ver sobre la administración es un todo y un conjunto de procesos; la organización es estática y limitada como entidad social y a su vez tiene función administrativa; la **Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert**; para Likert hay tres tipos de variables que influyen las percepciones individuales sobre las organizaciones tales como las variables causales, intermedias y finales. Por otro lado, se fundamenta en la **Teoría del Liderazgo Climático de Robert House**, donde nos dice que un líder debe poseer: confianza, dominio, fuerte convicción, manejo de relaciones interpersonales y capaces de lograr sus objetivos y sus metas en bien de todos.

#### Fundamento Epistemológico

La concepción del conocimiento, de saber, de ciencia y de investigación científica, determina la ruta que debe seguir para poder diseñar la propuesta. (Pardinas 1985).

#### Fundamento pedagógico

Esta proposición, según el Marco para el Buen Desempeño Docente, depende del Dominio 3 (Colaboración en la gestión del Centro educativo relacionado a la comunidad), **competencia 6** (Participa efectivamente, con mentalidad democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, sumándose al desarrollo y mejora constante del Proyecto Educativo Institucional para que pueda crear aprendizajes de calidad).

### 3.2.4. Estructura de la Propuesta

La propuesta consta de tres estrategias, y cada una contiene el resumen, fundamentación, objetivo, estructura temática, desarrollo metodológico, agenda preliminar de ejecución de actividades y evaluación.

## **Estrategia N° 01: Compromisos de Gestión Escolar**

---

### **Resumen**

El propósito de esta actividad es proporcionar información a los participantes para que puedan proporcionar una educación de calidad.

Las responsabilidades de gestión escolar han dirigido las actividades de la escuela educativa, con la determinación de avanzar y asegurar las condiciones que garanticen el logro de aprendizajes.

Las responsabilidades se comunican en indicadores que no son difíciles de comprobar y sobre los que el centro educativo tiene la capacidad de reflexionar y mediar para tomar decisiones encaminadas a seguir desarrollando el aprendizaje.

Las responsabilidades de la gestión guían las actividades del centro educativo, proporcionando a la comunidad educativa datos aplicables para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora del aprendizaje.

Los participantes han de afrontar este desafío con gran compromiso. Asimismo, deberían renovarse para obtener un mayor nivel de conocimiento y producir los cambios esperados en la práctica educativa.

### **Fundamentación**

La Teoría Clásica de la Administración de Henry Fayol; las funciones administrativas abarcan los elementos de la administración, vale decir, las funciones del administrador. Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert; señala que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima: variables causales, variables intermedias y variables finales.

## **Objetivo**

Desarrollar capacidades en los participantes para que desarrollen una adecuada gestión educativa.

## **Estructura Temática**

### **Tema N°01: “Gestión Educativa”**

En este tema el facilitador explicará a los participantes sobre los diferentes conceptos de la gestión educativa, beneficios, modelos, dimensiones, mediante diapositivas con la finalidad que cada participante desarrolle una adecuada gestión en el ámbito educativo.

La importancia de la gestión educativa se debe a que su principal objetivo es lograr un aprendizaje de calidad, es decir, está relacionada con la toma de decisiones, el trabajo grupal o equipo, la eficacia de los procesos, el liderazgo ejercido y las prácticas dentro del área educativa local, en los círculos académicos, comunitarios y de la administración.

### **Tema N° 02: “Gestión Escolar y Liderazgo Pedagógico”**

La gestión escolar triunfante se refiere a métodos que permiten a todos los participantes en la comunidad educativa dirigir su comportamiento para mejorar el aprendizaje. Como líder docente, el Director de la institución educativa desempeña un papel fundamental al custodiar, organizar, inspirar y promover a toda la comunidad educativa para que trabaje en conjunto para lograr el compromiso de gestión.

Los líderes educativos han cambiado la institución educativa a fin de promover el aprendizaje de los estudiantes y la capacitación docente, articula las gestiones tomadas por toda la comunidad educativa para lograr el mismo objetivo y hacer un uso apropiado de todos los recursos disponibles.

Las gestiones que los líderes educativos tienen que:

- Conducir y calcular el trabajo de los colaboradores y su conveniente desempeño gerencial para efectuar estrategias de progreso.
- Gestionar cursos promoviendo el trabajo en equipo con los docentes.
- Desarrolle, monitoree y evalúe planes estratégicos para lograr objetivos basados en la realidad de la institución educativa.
- Motivar de forma permanente a la comunidad educativa para que se concentre en lograr y mejorar el aprendizaje.
- Para aumentar el impacto de operaciones anteriores, también puede:
  - Promover el adelanto proponiendo, promoviendo y practicando ideas transformadoras o prácticas exitosas de otros colegas o escuelas.
  - Crear espacio para permitir y promover la participación de los padres y toda la comunidad educativa.

Este tema N° 2, resulta de gran importancia ya que los participantes tendrán conocimiento y tomarán conciencia de la importancia que tiene el **liderazgo pedagógico** para una buena gestión educativa en los aprendizajes de los estudiantes; para ello es necesario que los participantes conozcan sobre la gestión educativa en el contexto de reforma de la institución educativa; liderazgo pedagógico; sistema de dirección escolar; gestión de los procesos pedagógicos; para ello el facilitador explicará mediante diapositivas a cerca de los temas mencionados:

### **Tema N° 03: “Compromisos de Gestión Escolar”**

En este tema el facilitador explicará a los participantes sobre la importancia de los compromisos que debemos asumir como docentes para garantizar las condiciones favorables que aseguren el logro de mejores aprendizajes de los estudiantes en la institución educativa; esto lo hará a través de diapositivas.

El Minedu ha promovido compromisos de gestión escolar en la perspectiva de garantizar que se generen las condiciones básicas para el aprendizaje.

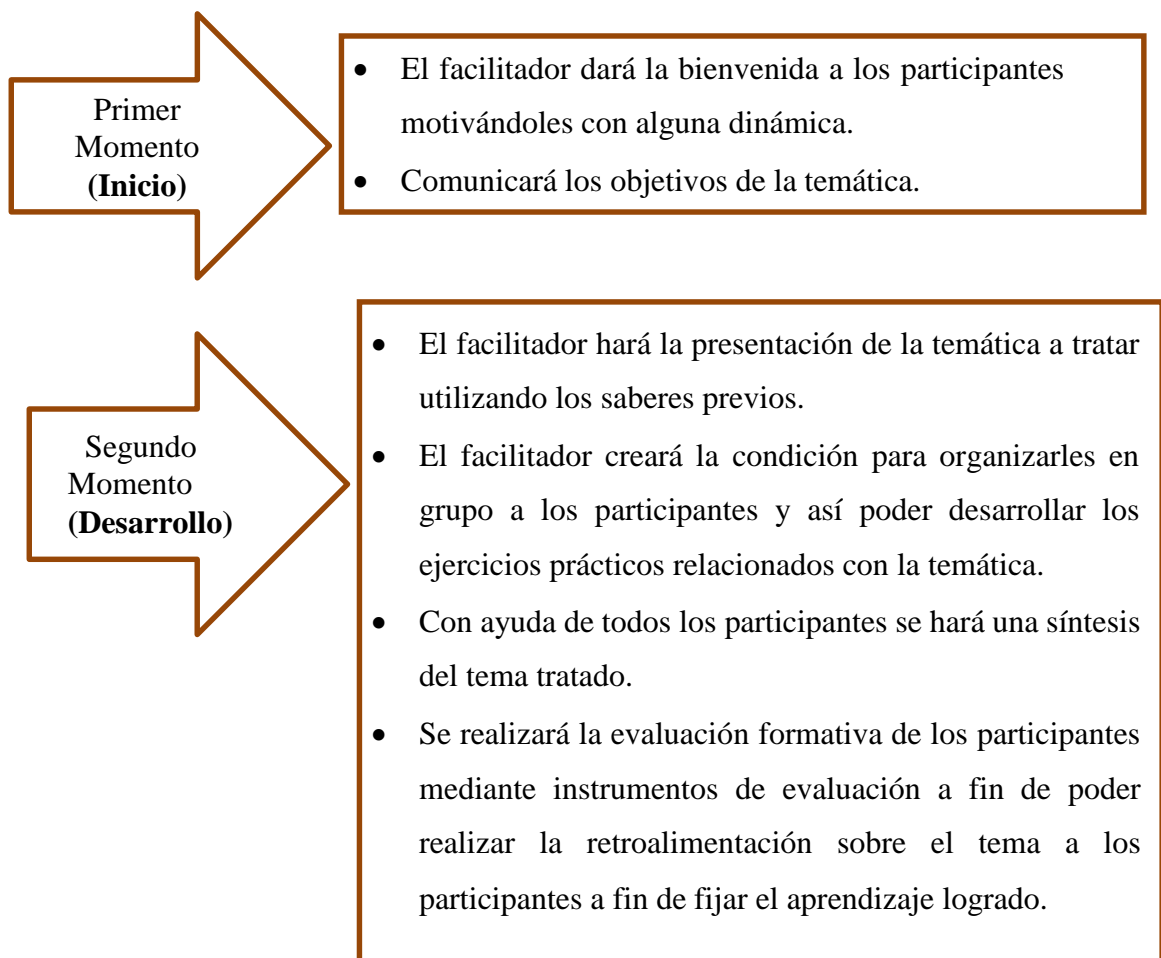
Se definieron cinco CGE en 2017. Cada uno de ellos posee una meta propuesta a nivel de la institución educativa, una serie de indicadores para medir el progreso y el logro de cada compromiso, y una cadena de fuentes para verificar estos indicadores.

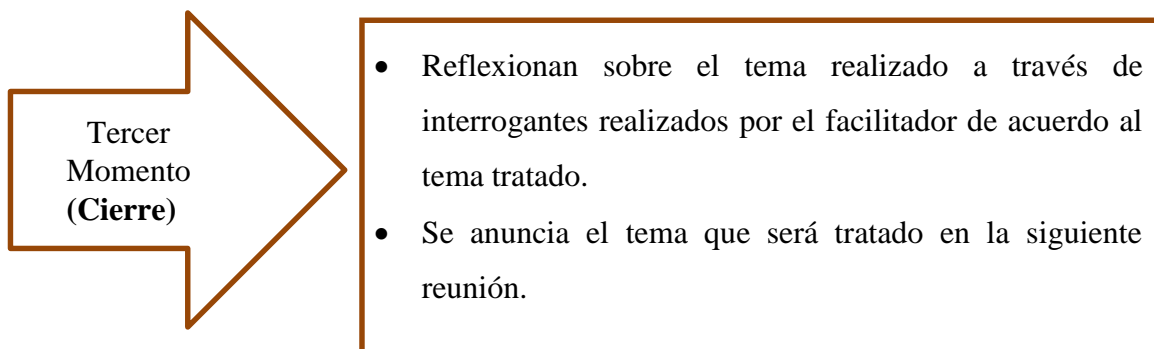
### **¿Cómo se Relacionan los Compromisos de Gestión Escolar entre sí?**

Lo que debe enfatizarse es que tiene más sentido armar CGE, porque no solo están estrechamente relacionados entre sí, sino que la implementación de uno contribuye al otro.

### **Desarrollo Metodológico**

Sugerimos que para el desarrollo de la estrategia y lograr el objetivo trazado, se debe tener un orden metodológico dividido en 3 tiempos por tema propuesto.





### Agenda Preliminar de Ejecución de Actividades

**Mes:** Julio, 2018.

**Periodicidad:** Una semana por cada tema.

### Desarrollo de Actividad

| Estrategia N° 1      |                                 |        |        |
|----------------------|---------------------------------|--------|--------|
| Tiempo por cada tema | Tema 1                          | Tema 2 | Tema 3 |
| 08:00 am             | X                               |        |        |
| 09:30 am             |                                 | X      |        |
| 10:00 am             |                                 |        | X      |
| 01:00 pm             | Conclusión y cierre del trabajo |        |        |

### Evaluación de Actividad

Estamos muy interesados en su opinión acerca de esta estrategia. Por favor dedique unos minutos para valorar los siguientes aspectos.

1= No del todo 4= Ampliamente

#### En General

- Esta Estrategia:
- ☐ Supera mis expectativas
  - ☐ Cumple mis expectativas
  - ☐ No cumple mis expectativas

Comentarios:\_\_\_\_\_

### Enfoque

El trabajo en grupo fue útil.

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Las presentaciones fueron útiles.

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

El facilitador supo llegar a los participantes.

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Comentarios con respecto al enfoque:\_\_\_\_\_

Por favor asigne un valor a cada uno de los aspectos de la aproximación de esta estrategia. Identifique con un círculo el número que corresponde a su criterio con respecto a las siguientes afirmaciones.

### Contenido

Por favor valore cada uno de los temas de la estrategia. Identifique con un círculo el número que corresponde a su criterio con respecto a las siguientes afirmaciones.

Tema 1

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Tema 2

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Tema 3

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Comentarios en cuanto al contenido:

\_\_\_\_\_

### Comentarios

Yo encontré que el contenido de los temas fue:

\_\_\_\_\_

¿Qué aspectos de la estrategia fueron constructivos y/o interesantes?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Qué aspectos de la estrategia fueron una pérdida de tiempo o desagradables?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Si usted facilitara la estrategia en un futuro cercano, qué haría diferente?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Estrategia N° 02: Diagnóstico de la Gestión Educativa

### Resumen

El objetivo fundamental de la gestión educativa es centrar la unidad de enseñanza en torno al aprendizaje de los alumnos. Su reto es dinamizar los procesos y el acompañamiento de los participantes en la actividad educativa.

La gestión educativa comprende cada uno de los elementos que conforman la realidad del centro educativo. Gestiona las acciones, los instrumentos, proyectos, estrategias y otras partes a fin de lograr el mejor funcionamiento del centro educativo.

Los objetivos de la gestión educativa son la gestión institucional y la gestión académica, pedagógica de los centros educativos. Asimismo, ampliar la financiación de la educación. Asegurar los aspectos materiales de la educación de acuerdo con nuestras fortalezas y debilidades.

### **Fundamentación**

Teoría Clásica de la Administración de Henry Fayol; para él administrar es: Planear: Visualizar el futuro y trazar el programa de acción; Organizar: Construir las estructuras material y social de la empresa; Dirigir: Guiar y orientar al personal; Coordinar: Enlazar, unir y armonizar todos los actos colectivos; Controlar: Verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas.

### **Objetivo**

Promover cambios efectivos a través del diagnóstico de la institución educativa.

### **Estructura Temática**

#### **Tema N° 01: “Evaluación a Través de Indicadores de Gestión”**

Lo que se discute en esta sección es que los integrantes evalúen la gestión educativa en base a una escala de 1 a 5 para que puedan definir fortalezas, debilidades y amenazas en el futuro; de manera similar, establecer estándares para mejorar estos efectos negativos.

| Aspectos de la Gestión |         | Indicadores  | Escala<br>(1 - 5) |
|------------------------|---------|--|-------------------|
|                        |         |  | Puntaje           |
| Planificación          |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico del PEI.</li> <li>• Misión.</li> <li>• Visión.</li> <li>• Fortalezas y debilidades.</li> <li>• Oportunidades y amenazas.</li> <li>• Objetivos estratégicos.</li> <li>• Programas estratégicos.</li> <li>• Proyectos de innovación.</li> <li>• Consigna la evaluación.</li> <li>• Considera instrumentos de evaluación.</li> </ul> |                   |
| Organización           |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe motivación para el trabajo.</li> <li>• Relaciones con los demás.</li> <li>• Actitud comunicativa.</li> <li>• Unidad de mando.</li> <li>• Autoridad.</li> <li>• Coordinación.</li> </ul>  |                   |
| Liderazgo              | Persona | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Práctica de la responsabilidad.</li> <li>• Respeto y tolerancia.</li> <li>• Promoción de concertación.</li> <li>• Actitud democrática.</li> <li>• Creatividad, innovación.</li> </ul>   |                   |
|                        | Tarea   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad análisis de tareas.</li> <li>• Manejo de técnicas, estrategias.</li> <li>• Administración del tiempo.</li> <li>• Eficiencia en tareas.</li> <li>• Cumplimiento de tareas.</li> </ul>  |                   |
| Control                |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación normas de rendimiento.</li> <li>• Monitoreo y seguimiento.</li> <li>• Instrumentos de control.</li> <li>• Socialización de resultados.</li> </ul>  |                   |
| Puntaje Total          |         |  |                   |

Después de entender la realidad del centro educativo debe asumirse el compromiso de efectuar actividades para contribuir a fortalecer la gestión y lograr los objetivos institucionales.

## Tema N° 02: “Aprendemos y Construimos la Matriz FODA”

En este tema el facilitador explicará a los integrantes qué es FODA, sus características y cómo realizarlo con apoyo de diapositivas, dando como tarea que cada integrante realice su matriz de fortalezas y debilidades.

A continuación, se presenta la matriz de fortalezas y debilidades de la I.E.

| Aspectos                     | Fortalezas   | Debilidades   |
|------------------------------|--|---|
| <b>Documentos de Gestión</b> | F <sub>1</sub> Docentes reconocen importancia de contar con documentos de gestión. | D <sub>1</sub> El PEI muestra deficiencias en su estructuración<br>D <sub>2</sub> El PAT incoherente con el PEI.<br>D <sub>3</sub> No hay participación de la comunidad educativa.<br>D <sub>4</sub> Desconocimiento de los documentos de gestión.                            |
| <b>Participación</b>         | F <sub>2</sub> Docentes perciben necesidad de sensibilización para participar.     | D <sub>5</sub> Resistencia de docentes para asumir responsabilidades.<br>D <sub>6</sub> Deficiente identificación con la Institución.<br>D <sub>7</sub> Resistencia de docentes a participar en mesas de trabajo.<br>D <sub>8</sub> Participación de los padres es casi nula. |
| <b>Clima Institucional</b>   | F <sub>3</sub> Docentes que cultivan valores.                                      | D <sub>9</sub> Deterioro de las relaciones humanas.<br>D <sub>10</sub> Deficiente coordinación.   |
| <b>Liderazgo</b>             | F <sub>4</sub> Disposición al diálogo por los docentes.                            | D <sub>11</sub> Ausencia de concertación efectiva.<br>D <sub>12</sub> Manejo deficiente de estrategias de liderazgo efectivo.<br>D <sub>13</sub> Liderazgo autoritario y permisivo en algunos casos.  |

### Tema N° 03: “Evaluamos Nuestras Debilidades y Puntos Críticos”

Debilidades son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a una competencia.

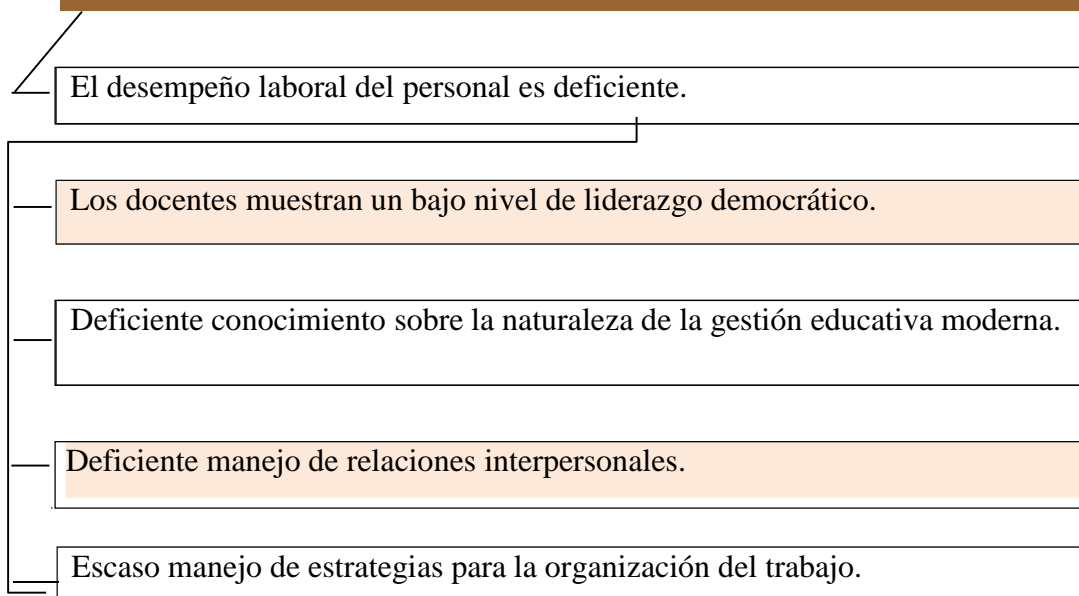
La realidad contextual permite hilvanar aspectos y debilidades; puntos críticos, su incidencia y su solución; y su explicación, pues son acontecimientos causales.

| Aspecto                      | Debilidades  | Valor (1-10) |
|------------------------------|--|--------------|
| <b>Documentos de Gestión</b> | D <sub>1</sub> El PEI no está debidamente estructurado.              | 5            |
|                              | D <sub>2</sub> El PAT incoherente con el PEI.                        | 5            |
|                              | D <sub>3</sub> Escasa participación en la elaboración.               | 6            |
|                              | D <sub>4</sub> Desconocimiento de los documentos de gestión.         | 6            |
| <b>Participación</b>         | D <sub>5</sub> Docentes se resisten asumir responsabilidades         | 8            |
|                              | D <sub>6</sub> Deficiente identificación con la Institución.         | 8            |
|                              | D <sub>7</sub> Docentes reacios al cambio                            | 8            |
|                              | D <sub>8</sub> Participación de los padres es casi nula.             | 8            |
| <b>Clima Institucional</b>   | D <sub>9</sub> Deterioro de las relaciones humanas.                  | 9            |
|                              | D <sub>10</sub> Casos de intolerancia y rompimiento de relaciones.   | 9            |
| <b>Liderazgo</b>             | D <sub>11</sub> Práctica de la gestión entre autoritaria y permisiva | 10           |
|                              | D <sub>12</sub> Prioridad a la tarea antes que la persona.           | 10           |

#### Aspectos Críticos

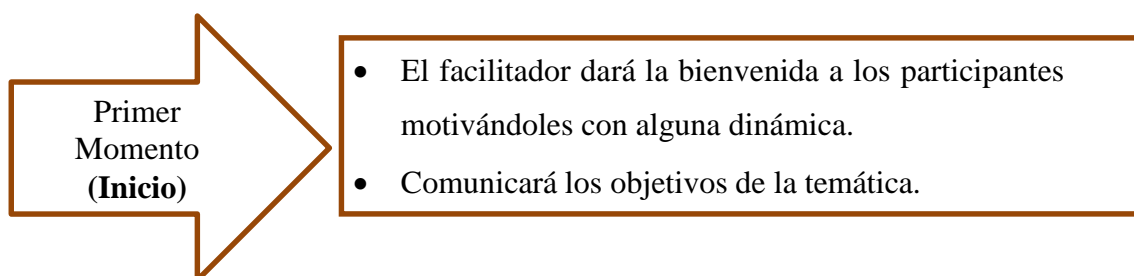
| Puntos Críticos                                | ¿Sobre qué Inciden?             | ¿Cómo Solucionarlos?                |
|--|---------------------------------|-------------------------------------|
| Presencia de un estilo de gestión tradicional. | Calidad del servicio educativo. | Capacitación en liderazgo efectivo. |

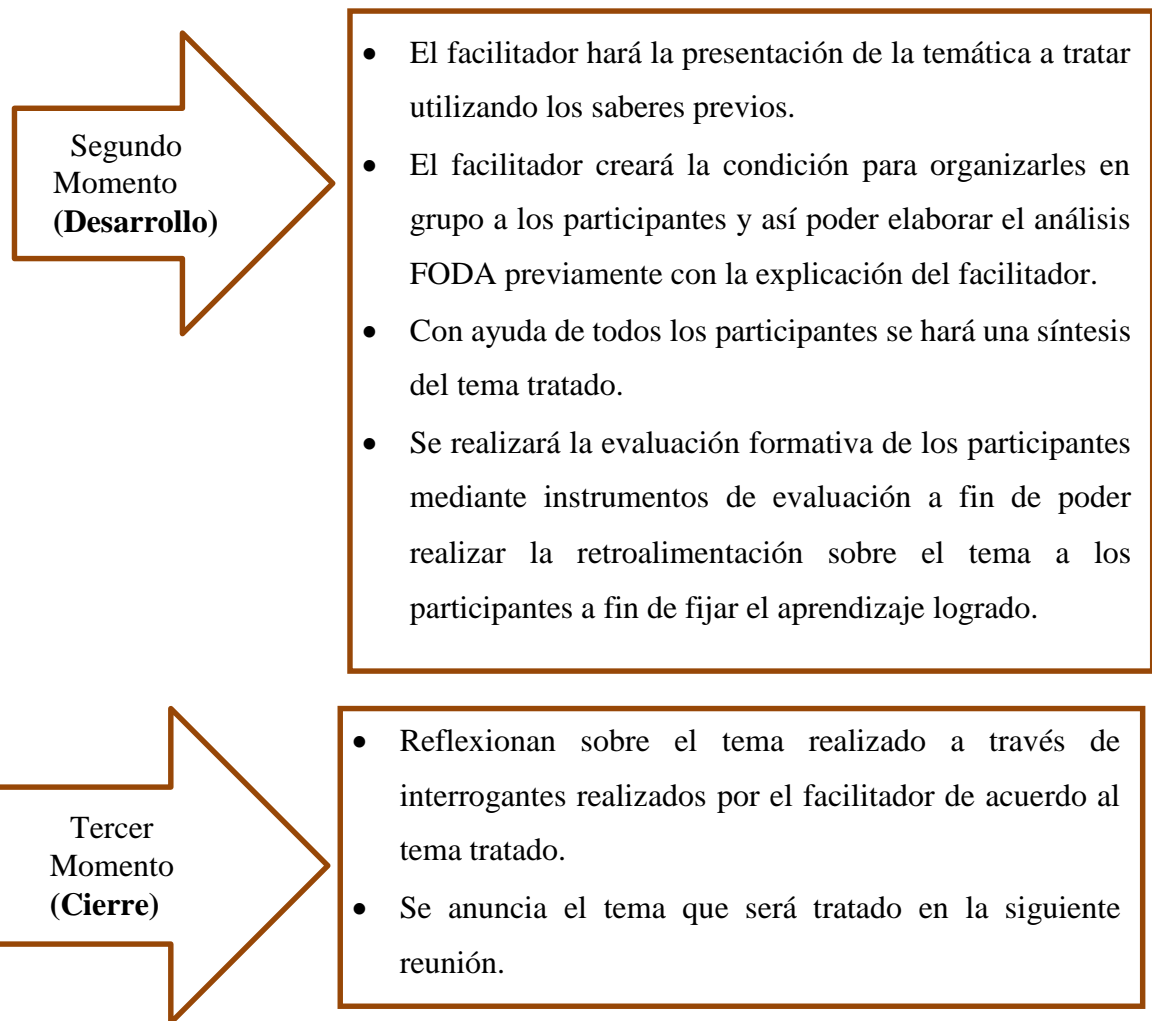
|   |                                 |   |
|---|---------------------------------|---|
| Participación deficitaria.  | Calidad del servicio educativo. | Círculos de calidad.                      |
| Clima institucional deficiente.   | Calidad del servicio educativo. | Programa de análisis transaccional.       |
| Documentos de gestión deficientemente elaborados.   | Calidad del servicio educativo. | Capacitación en planeamiento estratégico. |
| <b>Explicación del Aspecto Crítico</b>  |                                 |   |
| <b>Deficiente Gestión Educativa que Repercute en la Calidad Educativa que Brinda la Institución Educativa</b> |                                 |   |



### Desarrollo Metodológico

Para el desarrollo de esta estrategia y lograr el objetivo trazado, sugerimos seguir un orden metodológico dividido en tres momentos para cada tema propuesto.





### Agenda Preliminar de Ejecución de Actividades

**Mes:** Agosto, 2018.

**Periodicidad:** Una semana por cada tema.

#### Desarrollo de Actividad

| Estrategia N° 2      |                                 |        |        |
|----------------------|---------------------------------|--------|--------|
| Tiempo por cada tema | Tema 1                          | Tema 2 | Tema 3 |
| 08:00 am             | X                               |        |        |
| 09:30 am             |                                 | X      |        |
| 10:00 am             |                                 |        | X      |
| 01:00 pm             | Conclusión y cierre del trabajo |        |        |

## Evaluación de Actividad

Estamos muy interesados en su opinión acerca de esta estrategia. Por favor dedique unos minutos para valorar los siguientes aspectos.

1= No del todo 4= Ampliamente

### En General

- Esta Estrategia: ☐ Supera mis expectativas  
☐ Cumple mis expectativas  
☐ No cumple mis expectativas

Comentarios: \_\_\_\_\_

### Enfoque

El trabajo en grupo fue útil.

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Las presentaciones fueron útiles.

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

El facilitador supo llegar a los participantes.

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Comentarios con respecto al enfoque: \_\_\_\_\_

Asigne un valor a cada uno de los aspectos de la aproximación de esta estrategia. Identifique con un círculo el número que corresponde a su criterio con respecto a las siguientes afirmaciones anteriores.

### Contenido

Valore cada uno de los módulos o temas de la estrategia. Identifique con un círculo el número que corresponde a su criterio con respecto a las siguientes afirmaciones.

Tema 1

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Tema 2

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Tema 3

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Comentarios en cuanto al contenido: \_\_\_\_\_

### Comentarios

Encontré que el contenido del módulo fue:

\_\_\_\_\_

¿Qué aspectos de la estrategia fueron constructivos y/o divertidos?

\_\_\_\_\_

¿Qué aspectos de la estrategia fueron una pérdida de tiempo o desagradables?

---

---

¿Si usted facilitara la estrategia en un futuro cercano, qué haría diferente?

---

---

### **Estrategia N° 03: Buena Gestión Escolar con un Buen Liderazgo**

---

#### **Resumen**

Conseguir la excelencia en las instituciones educativas es un objetivo a largo plazo y debe establecerse en el trabajo normal de un sistema de gestión educativa de calidad. Una forma de gestión educativa de primera clase debe dirigir sus operaciones a todos los niveles y mostrar su capacidad para cumplir con expectativas y necesidades del Director, los educadores, administrativos y los alumnos.

El liderazgo es una capacidad vinculada a la capacidad de crear procesos de conciencia y pedir la colaboración de otros para lograr los objetivos y valores relacionados en el campo de la formación.

La competencia de liderazgo pide a un líder que se sume a sus seguidores para ajustarse a nuevos principios para seguir desarrollando la enseñanza.

#### **Fundamentación**

Teoría del Liderazgo Carismático de Robert House; un líder carismático debe poseer: confianza muy alta, dominio y fuerte convicción en su punto de vista, tanto en el manejo de las relaciones interpersonales, como en el logro de los objetivos y metas organizacionales.

#### **Objetivo**

Promover el buen liderazgo institucional y poder trabajar con motivación.

## **Estructura Temática**

### **Tema N° 01: “Liderazgo del Director”**

Para el logro de habilidades en el liderazgo, la persona encargada de la institución educativa debe contar con las características siguientes: persona brillante, clara, carismática, que sepa comunicar sus deseos y tenga una gran vitalidad.

Por consiguiente, el Director debe reconocer las necesidades y motivaciones de sus profesores y personal administrativo para poder conducir la institución educativa de forma efectiva, tomando en cuenta que la toma de decisiones y la autorización son esenciales dentro de la organización.

### **Tema N° 02: “Estrategias y Herramientas para Gestionar con Liderazgo Pedagógico”**

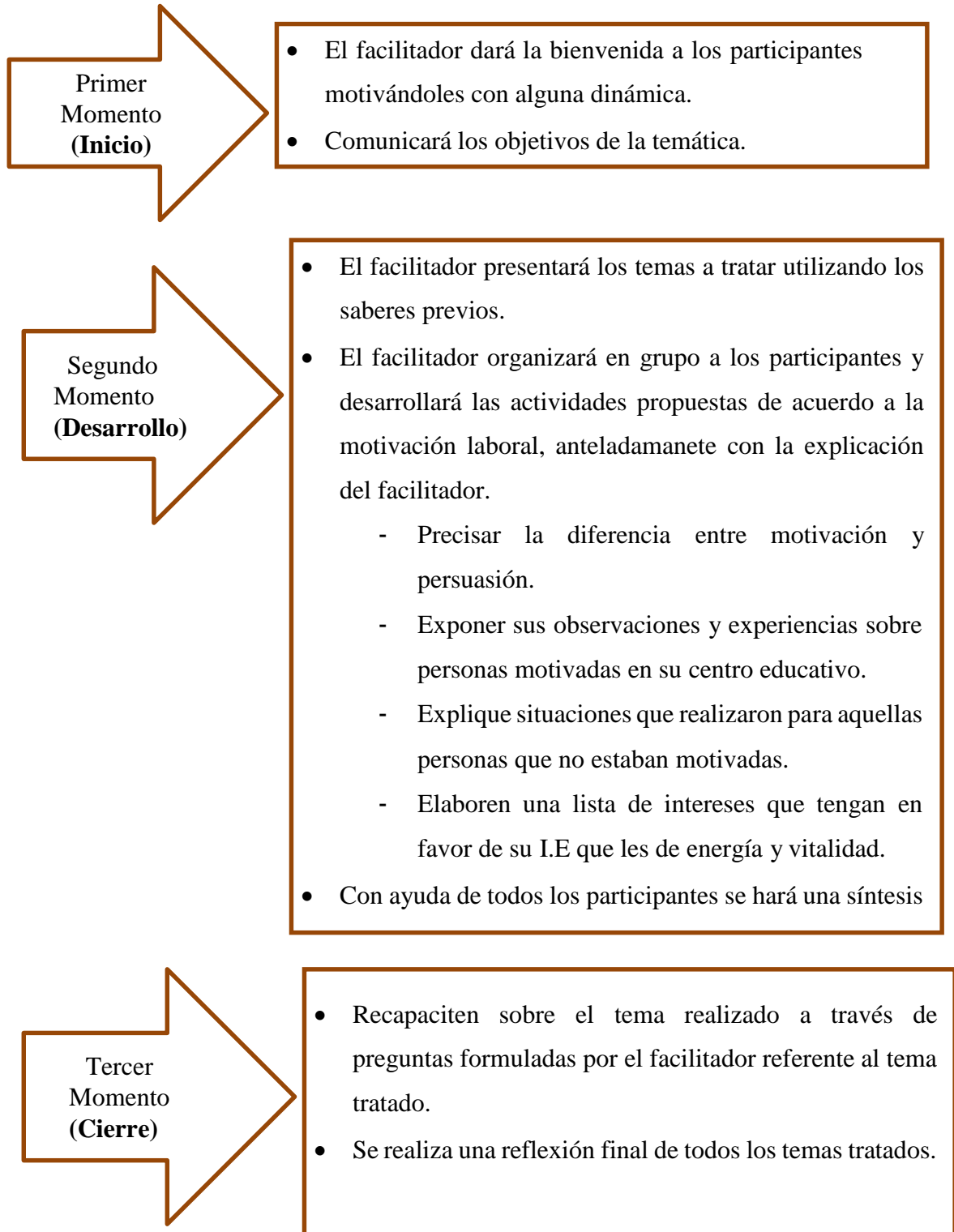
Este punto es vital para que los integrantes tomen conciencia de que las estrategias principales para conseguir liderazgo pedagógico son el monitoreo y acompañamiento que llevan a dar una oportunidad al aprendizaje y desarrollo personal, profesional e institucional. El facilitador se encargará de explicar a través de las diapositivas tomando en cuenta los momentos en el desarrollo metodológico.

### **Tema N° 03: “Motivación Laboral”**

La motivación es la carga espiritual para luchar en el trabajo. El preparador no debe permitir la desmotivación de los miembros, ya que el entusiasmo y la emoción con la que empezaron el primer día comienza a diseminarse. Su nivel comienza a verse disminuido y la naturaleza del trabajo realizado se ve afectada y de esta manera comienzan a realizar ineficiencias debido a la ausencia de cuidado hacia las tareas a realizar.

## Desarrollo Metodológico

Para el desarrollar esta estrategia y alcanzar el objetivo deseado, sugerimos seguir un orden metodológico fraccionado en tres momentos para los temas propuestos.



## Agenda Preliminar de Ejecución de Actividades

**Mes:** Setiembre, 2018.

**Periodicidad:** Una semana por cada tema.

### Desarrollo de Actividad

| Estrategia N° 3      |                                 |        |        |
|----------------------|---------------------------------|--------|--------|
| Tiempo por cada tema | Tema 1                          | Tema 2 | Tema 3 |
| 08:00 am             | X                               |        |        |
| 09:30 am             |                                 | X      |        |
| 10:00 am             |                                 |        | X      |
| 01:00 pm             | Conclusión y cierre del trabajo |        |        |

### Evaluación de Actividad

Es importante su opinión acerca de esta estrategia. Por favor brinde unos minutos para valorar los siguientes aspectos.

1= No del todo 4= Ampliamente

#### En General

- Esta Estrategia:
- ☐ Supera mis expectativas
  - ☐ Cumple mis expectativas
  - ☐ No cumple mis expectativas

Comentarios: \_\_\_\_\_

#### Enfoque

- El trabajo en grupo fue útil.  
Las presentaciones fueron útiles.  
El facilitador supo llegar a los participantes.  
Comentarios con respecto al enfoque: \_\_\_\_\_

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

Asignar el valor a cada uno de los aspectos de la aproximación de esta estrategia. Identificar con un círculo el número que corresponde a su criterio con respecto a las afirmaciones que anteceden.

### Contenido

Valorar a cada uno de los módulos o temas de la estrategia. Identificar con un círculo el número que corresponde a su criterio con respecto a las siguientes afirmaciones.

Tema 1

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

Tema 2

Tema 3

Comentarios en cuanto al contenido:

### Comentarios

Encontré que el contenido del módulo fue útil:

¿Qué aspectos de la estrategia fueron constructivos y/o divertidos?

¿Qué aspectos de la estrategia fueron una pérdida de tiempo o desagradables?

¿Si usted facilitara la estrategia en un futuro cercano, qué haría diferente?

### 3.2.5. Cronograma de la Propuesta

| Institución Educativa N° 10450 |       |   |   |        |   |   |           |   |   |
|--------------------------------|-------|---|---|--------|---|---|-----------|---|---|
| Estrategia                     | N° 1  |   |   | N° 2   |   |   | N° 3      |   |   |
| Mes                            | Julio |   |   | Agosto |   |   | Setiembre |   |   |
| Actividades / Semanas          | 1     | 2 | 3 | 1      | 2 | 3 | 1         | 2 | 3 |
| Coordinaciones previas         |       |   |   |        |   |   |           |   |   |
| Convocatoria de participantes  |       |   |   |        |   |   |           |   |   |
| Formalización de estrategias   |       |   |   |        |   |   |           |   |   |
| Conclusiones                   |       |   |   |        |   |   |           |   |   |

### 3.3. DISCUSIÓN

En nuestro país, el avance de la calidad de la gestión educativa se encuentra en un período impactante y está pasando por una reflexión fundamental. Es preocupante que la gestión solo se limite a la gestión de recursos, sino que también incluya la capacitación del liderazgo. Esto implica que la naturaleza de la gestión educativa en el aula necesita educadores bien preparados, acompañados de un Director con perfil de líder. Nuestro trabajo de investigación tiene como propósito proponer una estrategia gerencial para mejorar la gestión educativa en la Institución Educativa N° 10450 - San Juan de Nungo, Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota, Región de Cajamarca, 2018. La población con la que se trabajó está representada por el Director, docentes y personal administrativo de la Institución Educativa N°10450, quienes suman 10 participantes. El trabajo de campo estuvo definido por la aplicación de entrevistas y encuestas. El problema de investigación se traduce en una deficiente gestión educativa. A propósito, el Director no tiene la autoridad para tomar decisiones ni para emprender nuevos planes, organizar el trabajo, asignar las personas y recursos disponibles para su ejecución; no organiza sus procedimientos administrativos para ejecutar su plan o planes de trabajo; no motiva ni estimula a la participación y compromiso con las labores docentes, administrativas y proyectos a ejecutar; no posee una visión de conjunto de la realidad de la I.E. y de los procesos docentes y administrativos. Como consecuencia el problema de investigación responde a la siguiente interrogante: ¿Qué estrategia mejoraría la gestión educativa en la Institución Educativa N° 10450 - San Juan de Nungo, Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota, Región de Cajamarca, 2018? Logramos justificar el objeto de estudio y elaboramos teóricamente la propuesta conforme lo exige una investigación descriptivo propositiva.

## **CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES**

1. El problema de investigación descriptivo propositiva se justificó cualitativamente en virtud a las características del problema y cuantitativamente en mérito a los resultados e interpretación del acopio de información. Ambos enfoques se relacionan entre sí ya que ambos emplean procesos cuidadosos, sistemáticos y empíricos conforme lo exige una investigación descriptiva. La investigación es de tipo propositiva por cuanto se fundamenta en una necesidad o vacío dentro de la institución, elaborándose una propuesta teórica.
2. La falta de liderazgo directoral es la responsable de una pésima gestión educativa, no posee una visión de conjunto de la realidad de la I.E. y de los procesos docentes y administrativos, la cual facilite el diagnóstico y la dirección de los proyectos y de la institución en su conjunto.
3. Las teorías fueron elegidas en mérito a la naturaleza del problema de investigación y sirvieron de fundamento de la propuesta. La Teoría Clásica de la Administración de Henry Fayol; Uno de los aportes de Fayol a la administración consistió en establecer que la administración es una técnica para lograr la máxima eficiencia de las funciones institucionales. Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert, los participantes se comportan en consecuencia a las conductas que muestran los niveles más altos y a las condiciones que experimentan en su trabajo. La Teoría del Liderazgo Carismático de Robert House; un líder carismático debe poseer: confianza muy alta, dominio y fuerte convicción en su punto de vista, tanto en el manejo de las relaciones interpersonales, como en el logro de los objetivos y metas organizacionales.
4. La propuesta se estructuro en virtud de tres estrategias siguiendo la lógica de los objetivos específicos de investigación y se relacionaron con la base teórica a través de los objetivos, temario y fundamentación de cada estrategia.

## **CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES**

1. Sugerir al Director aplicar la propuesta en el ámbito de estudio a fin de superar el problema de investigación.
2. Proponer al Director capacitar a la comunidad educativa del contexto de estudio en la perspectiva de mejorar la gestión educativa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ander-Egg, E. (1993). *La planificación educativa. Conceptos, métodos, estrategias y técnicas para educadores*. Buenos Aires: Magisterio del Río de La Plata.
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina: o la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B*. UNESCO.
- Chiavenatto, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia. Editorial McGraw-Hill. Interamericano. Quinta edición.
- Chiroque, S. (2003). *Calidad educativa y desempeño docente*. Perú: Pedagogía Popular.
- Cortez, J. (1998). *Manual de gestión pedagógica*. Perú: Ediciones del Instituto Peruano de Investigación Científica Aplicada a la Educación (EIPICAE). Primera Edición. Pág. 157.
- Díaz, L. (2016). “*Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana, distrito de Iquitos, 2016*”.
- Fayol, H. (1985). *Administración industrial y general*. México: Herrera Hermanos.
- Francés, A. (2006). *Estrategias y planes para la empresa*. Primera Edición. España: Prentice Hall.
- García, M. (2017). “*Estrategias gerenciales para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre directivos y docentes*”. Artículo. *Universidad Pedagógica Experimental Libertador*.
- Garrido, S. (2013). *Dirección estratégica*. Cuarta Edición. España: Mc. Graw Hill.
- Guillen, J. (2013). *¿Taylor o Fayol, cuál es el padre de la administración?* Extraído de: [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com).
- House, R. & otro. (1991). *Personality and charisma in the U.S. presidency: a psychological theory of leader effectiveness*. *Administrative Science Quarterly*, 36, 364-396.
- Jabif, L. (2012). *El rol del directivo*. Colección Formación de Directivos. Segunda Edición. Caracas: Fe y Alegría.
- Likert, R. (1967). *New patterns of management*. McGraw Hill, 1961 y *The Human Organization*, McGraw Hill Book Co, New York.

- López, F. (1997). *La gestión de la calidad*. Madrid: La Muralla S.A.
- Minedu (s/f). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*.
- Pardinas, F. (1985). *Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales*. Argentina: Siglo XXI.
- Ramírez, A. (2007). Gestión y supervisión educativa. Education management.
- Robert, H. (s/f). *Teoría del liderazgo carismático*. Recuperado de: <http://www.eoi.es/blogs/fernandobayon/2017/02/23/sobre-el-liderazgo-carismatico/>
- Rojas, N. & otro. (2014). *“Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio “Eduardo Umaña Luna” de la localidad Octava de Kennedy”*. Bogotá.
- Sallenave, J. (2013). *El gerente educativo en tiempo de crisis*. Segunda Edición. México: Trillas.
- Sander, B. (1996). *Gestión educativa en América Latina: construcción y reconstrucción del conocimiento*. Buenos Aires: Troquel.
- Sandoval, C. (2002). *Investigación cualitativa*. Colombia: ICFES.
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. FCE México.
- Schiefelbein, E. (1994). *Estrategias para elevar la calidad de la educación*. Washington: Vozes.

## Linkografía

- ❖ <https://www.minedu.gob.pe/1621/article-137440.html>
- ❖ [http://www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/portal/Polilibros/P\\_proceso/ADMINISTRACION\\_II\\_TRANSPORT\\_Eva\\_Cruz\\_Maldonado/Polilibro/Unidad%204/4.3.htm](http://www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/portal/Polilibros/P_proceso/ADMINISTRACION_II_TRANSPORT_Eva_Cruz_Maldonado/Polilibro/Unidad%204/4.3.htm)
- ❖ <http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula/clima-organizacional-aula.shtml>
- ❖ <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010014/Contenidos/Capitulos%20PDF/C>
- ❖ [http://bibvirtual.ucla.edu.ve/db/psm\\_ucla/edocs/gyg/Vol11Nro1/articulo3.pdf](http://bibvirtual.ucla.edu.ve/db/psm_ucla/edocs/gyg/Vol11Nro1/articulo3.pdf)
- ❖ <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>
- ❖ <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- ❖ [http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- ❖ [https://es.slideshare.net/neniklis88/taller-de-motivacin-laboral?qid=284895f3-a3a8-4256-8c9f-3e6b7178cbdb&v=&b=&from\\_search=3](https://es.slideshare.net/neniklis88/taller-de-motivacin-laboral?qid=284895f3-a3a8-4256-8c9f-3e6b7178cbdb&v=&b=&from_search=3)

- ❖ [http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/manual-de-gestion-escolar-2015\\_10marzo\\_alta.pdf](http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/manual-de-gestion-escolar-2015_10marzo_alta.pdf)
- ❖ <http://www.minedu.gob.pe/cge-pat/fasciculo-de-cge-2017.pdf>
- ❖ [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1997-40432009000300001](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432009000300001)
- ❖ <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- ❖ <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html>

# ANEXOS



**ANEXO N° 01**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**“PEDRO RUIZ GALLO”**  
**DE LAMBAYEQUE**



**SECCIÓN DE POSGRADO**

**GUÍA DE ENCUESTA**

**DATOS INFORMATIVOS**

Cargo: \_\_\_\_\_

Título: \_\_\_\_\_ Grado Académico: \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres del Encuestador: \_\_\_\_\_

Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

---

**Código A: Gestión Educativa**

1. ¿En la I.E. cuentan con el PEI actualizado?

Sí ☐  
No ☐

2. ¿Existe conocimiento de la visión y misión de la I.E. entre sus colegas?

Sí ☐  
No ☐

3. ¿La I.E. cuenta con proyectos de innovación educativa?

Sí ☐  
No ☐

4. ¿Tienen conocimientos de planificación para desarrollarlos en su I.E.?

Sí ☐  
No ☐

5. ¿Se sienten motivados en la I.E. en la que laboran?

Sí ☐  
No ☐

6. ¿Tienen buenas relaciones entre compañeros de trabajo?

Sí

No

7. ¿Qué tipo de comunicación hay en la I.E.?

Vertical

Horizontal

8. ¿Existe coordinación en la I.E.?

Sí

No

9. ¿Trabajan en equipo?

Sí

No

10. ¿Existe el respeto y la tolerancia?

Sí

No

11. ¿Existe liderazgo pedagógico en el director?

Sí

No

12. ¿Aplican nuevos métodos de enseñanza?

Sí

No

13. ¿Aplican nuevas técnicas de enseñanza?

Sí

No

14. ¿Aplican nuevas estrategias de enseñanza?

Sí

No

15. ¿Cuentan con un Plan de actividades en las sesiones de aprendizaje?

Sí

No

16. ¿Tienden a elaborar material educativo?

Sí

No



**ANEXO N° 02**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**“PEDRO RUIZ GALLO”**  
**DE LAMBAYEQUE**  
**SECCIÓN DE POSGRADO**



**GUÍA DE ENTREVISTA – DIRECTOR - DOCENTES**

**Datos Informativos**

Título: \_\_\_\_\_ Grado Académico: \_\_\_\_\_  
Última Especialización: \_\_\_\_\_  
Cargo: \_\_\_\_\_  
Apellidos y Nombres del Entrevistado: \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres del Entrevistador: \_\_\_\_\_  
Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

---

**Código A: Gestión Educativa**

1. ¿Qué aspectos engloba el concepto gestión educativa?  
.....  
.....
2. ¿En qué se centra la proyección externa de la I.E.?  
.....  
.....
3. ¿Toda la comunidad educativa participa de la gestión en la institución educativa?  
.....  
.....
4. ¿Los agentes internos influyen positivamente en la gestión educativa?  
.....  
.....
5. ¿Identifica y analiza problemas educativos en forma oportuna?  
.....  
.....
6. ¿Elabora los instrumentos de gestión institucional?  
.....  
.....

7. ¿Presenta en el tiempo indicado los documentos de gestión institucional al órgano descentralizado del Ministerio de Educación?  
.....  
.....
8. ¿Verifica los documentos de gestión educativa?  
.....  
.....
9. ¿Qué cualidades desempeña para ejercer su cargo directivo?  
.....  
.....
10. ¿Utiliza un estilo específico para dirigir su institución educativa?  
.....  
.....
11. ¿Predomina en Ud. algún estilo de liderazgo?  
.....  
.....
12. ¿Gestiona capacitaciones para el personal docente de su institución educativa?  
.....  
.....
13. ¿Organiza oportunamente trabajos en equipo?  
.....  
.....
14. ¿Está organizada su institución educativa?  
.....  
.....

#### **Código B: Estrategia Gerencial**

15. ¿Qué opina respecto a una estrategia gerencial?  
.....  
.....
16. ¿Acepta que una estrategia gerencial contribuiría a favor de la gestión educativa?  
.....  
.....



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Bladimiro Delgado Saldaña  
Título del ejercicio: INFORMES  
Título de la entrega: Tesis  
Nombre del archivo: TESIS\_BLADEMIRO\_DELGADO\_SALDA\_A.docx  
Tamaño del archivo: 1.66M  
Total páginas: 97  
Total de palabras: 17,558  
Total de caracteres: 103,376  
Fecha de entrega: 12-jun.-2022 05:41p. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entrega: 1855512691

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y  
EDUCACIÓN



**TESIS**

"Estrategia Curricular para Mejorar la Gestión Educativa en la I.E. N°  
1889 - San Juan de Nuevo, Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota,  
Región de Cajamarca, 2018"

Presentada para obtener el título Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con  
Mención en Administración de Instituciones Educativas y Tecnología de la Información y  
La Comunicación

Investigador: BLADIMIRO DELGADO SALDAÑA, Bladimiro  
Asesor: DR. CARDOSO MONTOYA, César Augusto

LAMAYQUE - PERÚ  
2022

Asesor: Dr. CARDOSO MONTOYA, César Augusto.

## Informe: Mejorar la Gestión Educativa

### INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE  
INTERNET

1%

PUBLICACIONES


13%


TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE


### FUENTES PRIMARIAS

|   |  |     |
|---|--|-----|
| 1 | Submitted to Universidad Catolica de Manizales<br>Trabajo del estudiante | 1%  |
| 2 | repositorio.unheval.edu.pe<br>Fuente de Internet                         | 1%  |
| 3 | repositorio.ute.edu.ec<br>Fuente de Internet                             | 1%  |
| 4 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante         | 1%  |
| 5 | www.iacd.oas.org<br>Fuente de Internet                                   | <1% |
| 6 | www.itescam.edu.mx<br>Fuente de Internet                                 | <1% |
| 7 | myslide.es<br>Fuente de Internet   | <1% |
| 8 | Submitted to Instituto Europeo de Posgrado<br>Trabajo del estudiante     | <1% |
| 9 | issuu.com<br>Fuente de Internet  | <1% |



|    |  |   |
|----|--|---|
|    |  | <1 %  |
| 22 | Submitted to EP NBS S.A.C.<br>Trabajo del estudiante   | <1 %  |
| 23 | Submitted to Universidad Abierta para Adultos<br>Trabajo del estudiante                        | <1 %  |
| 24 | Submitted to Universidad Marcelino<br>Champagnat<br>Trabajo del estudiante                     | <1 %  |
| 25 | <a href="http://www.mc-prlekije.si">www.mc-prlekije.si</a><br>Fuente de Internet               | <1 %  |
| 26 | <a href="http://www.biblioteca.ueb.edu.ec">www.biblioteca.ueb.edu.ec</a><br>Fuente de Internet | <1 %  |
| 27 | <a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a><br>Fuente de Internet     | <1 %  |
| 28 | <a href="http://planetahola.jimdo.com">planetahola.jimdo.com</a><br>Fuente de Internet         | <1 %  |
| 29 | <a href="http://e-spacio.uned.es">e-spacio.uned.es</a><br>Fuente de Internet                   | <1 %  |
| 30 | Submitted to Universidad Católica San Pablo<br>Trabajo del estudiante                          | <1 %  |
| 31 | Submitted to Universidad Alas Peruanas<br>Trabajo del estudiante                               | <1 %  |
|    | <a href="http://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a>         |  |

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 32 | Fuente de Internet   | <1% |
| 33 | Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia<br>Trabajo del estudiante  | <1% |
| 34 | Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina<br>Trabajo del estudiante   | <1% |
| 35 | Submitted to Fundación Universitaria CEIPA<br>Trabajo del estudiante   | <1% |
| 36 | repository.unilibre.edu.co<br>Fuente de Internet   | <1% |
| 37 | lavecindaddeunlz.blogspot.com<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 38 | dspace.utpl.edu.ec<br>Fuente de Internet   | <1% |
| 39 | hdl.handle.net<br>Fuente de Internet   | <1% |
| 40 | www.clubensayos.com<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 41 | resoluciones.unapiquitos.edu.pe<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 42 | Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru<br> | <1% |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 43 | Submitted to Unviersidad de Granada<br>Trabajo del estudiante  | <1 % |
| 44 | www.monografias.com<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 45 | Submitted to University of Stirling<br>Trabajo del estudiante  | <1 % |
| 46 | Submitted to Universidad Catolica de Trujillo<br>Trabajo del estudiante                                      | <1 % |
| 47 | todoxalapa.webcindario.com<br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 48 | Submitted to Universidad Nacional del Centro<br>del Peru<br>Trabajo del estudiante                           | <1 % |
| 49 | Submitted to Universidad de San Martin de<br>Porres<br>Trabajo del estudiante                                | <1 % |
| 50 | Submitted to Colegio Alemán<br>Trabajo del estudiante  | <1 % |
| 51 | Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola<br>Trabajo del estudiante                                     | <1 % |
| 52 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 53 | repositorio.usil.edu.pe  |      |

|    |  |      |
|----|--|------|
|    | Fuente de Internet   | <1 % |
| 54 | Submitted to UNILIBRE<br>Trabajo del estudiante  | <1 % |
| 55 | Submitted to BENEMERITA UNIVERSIDAD<br>AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 56 | repositorio.ipnm.edu.pe<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 57 | repository.ucc.edu.co<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 58 | repositorio.uladech.edu.pe<br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 59 | network.bepress.com<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 60 | quijote.biblio.iteso.mx<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 61 | fr.slideshare.net<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 62 | documents.mx<br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 63 | www.unesco.cl<br>Fuente de Internet  | <1 % |
|    | motivadoresdelatlantico.blogspot.com   |      |

*Handwritten signature*

|    |   |     |
|----|---|-----|
| 64 | Fuente de Internet  | <1% |
| 65 | <a href="http://ugelantaparaelmundo.blogspot.com">ugelantaparaelmundo.blogspot.com</a><br>Fuente de Internet      | <1% |
| 66 | Submitted to Universidad EAFIT<br>Trabajo del estudiante  | <1% |
| 67 | Submitted to Universidad Ricardo Palma<br>Trabajo del estudiante  | <1% |
| 68 | Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle<br>Trabajo del estudiante                   | <1% |
| 69 | <a href="http://repositorio.grial.eu">repositorio.grial.eu</a><br>Fuente de Internet                              | <1% |
| 70 | <a href="http://repositorio.unamba.edu.pe">repositorio.unamba.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                    | <1% |
| 71 | <a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a><br>Fuente de Internet                                    | <1% |
| 72 | "Language Policy and Political Issues in Education", Springer Science and Business Media LLC, 2017<br>Publicación | <1% |
| 73 | Submitted to Universidad Libre Seccional Pereira<br>Trabajo del estudiante  | <1% |



|    |   |     |
|----|---|-----|
| 74 | Submitted to Universidad Nacional de Educación<br>Trabajo del estudiante  | <1% |
| 75 | www.umsa.edu.ar<br>Fuente de Internet   | <1% |
| 76 | William F. Dowling. "At general motors: System 4 builds performance and profits",<br>Organizational Dynamics, 1975<br>Publicación | <1% |
| 77 | www.unesco.org<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 78 | repo.uta.edu.ec<br>Fuente de Internet   | <1% |
| 79 | condesan.org<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 80 | www.oas.org<br>Fuente de Internet   | <1% |
| 81 | 512.com.do<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 82 | wallstreetenglish.com.mx<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 83 | www.rlc.fao.org<br>Fuente de Internet   | <1% |
| 84 | revistas.usb.edu.co   |     |

|    |   |      |
|----|---|------|
|    | Fuente de Internet  | <1 % |
| 85 | Submitted to Universidad San Francisco de Quito<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 86 | repositorio.utea.edu.pe<br>Fuente de Internet                             | <1 % |
| 87 | wn.com<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 88 | www.pc2net.com.ve<br>Fuente de Internet                                   | <1 % |
| 89 | mapuexpress.net<br>Fuente de Internet                                     | <1 % |
| 90 | pasoapaso.com.ve<br>Fuente de Internet                                    | <1 % |
| 91 | Submitted to Davy College<br>Trabajo del estudiante                       | <1 % |
| 92 | molgaray.bitacoras.com<br>Fuente de Internet                              | <1 % |
| 93 | ddd.uab.cat<br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 94 | creativecommons.org<br>Fuente de Internet                                 | <1 % |
|    | gerencia-upel.blogspot.com  |      |

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 95  | Fuente de Internet   | <1% |
| 96  | <a href="http://www.yumpu.com">www.yumpu.com</a><br>Fuente de Internet                                 | <1% |
| 97  | <a href="http://www.minedu.gob.pe">www.minedu.gob.pe</a><br>Fuente de Internet                         | <1% |
| 98  | <a href="http://repositorio.neumann.edu.pe">repositorio.neumann.edu.pe</a><br>Fuente de Internet       | <1% |
| 99  | <a href="http://repositorio.pedagogica.edu.co">repositorio.pedagogica.edu.co</a><br>Fuente de Internet | <1% |
| 100 | <a href="http://datazone.birdlife.org">datazone.birdlife.org</a><br>Fuente de Internet                 | <1% |
| 101 | <a href="http://es.sos-childrensvillages.org">es.sos-childrensvillages.org</a><br>Fuente de Internet   | <1% |
| 102 | <a href="http://www.asom.org">www.asom.org</a><br>Fuente de Internet                                   | <1% |
| 103 | <a href="http://www.gestiopolis.com">www.gestiopolis.com</a><br>Fuente de Internet                     | <1% |
| 104 | Submitted to Universidad Rafael Landívar<br>Trabajo del estudiante                                     | <1% |
| 105 | <a href="http://notapaselsol.blogspot.com">notapaselsol.blogspot.com</a><br>Fuente de Internet         | <1% |
| 106 | <a href="http://repositorio.upct.es">repositorio.upct.es</a><br>Fuente de Internet                     | <1% |

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 107 | tesis.pucp.edu.pe<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 108 | Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia<br>Trabajo del estudiante  | <1% |
| 109 | www.finteramericana.org<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 110 | www.theibfr.com<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 111 | Submitted to The University of Manchester<br>Trabajo del estudiante  | <1% |
| 112 | repositorio.upeu.edu.pe<br>Fuente de Internet  | <1% |
| 113 | Submitted to Universidad Tecnológica del Perú<br>Trabajo del estudiante  | <1% |
| 114 | www.repositorioacademico.usmp.edu.pe<br>Fuente de Internet   | <1% |
| 115 | Submitted to Universidad Católica Sedes Sapientiae<br>Trabajo del estudiante   | <1% |
| 116 | (Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. | <1% |



Publicación

117

Submitted to Systems Link

Trabajo del estudiante

<1%

118

Submitted to Atlantic International University

Trabajo del estudiante

<1%

119

Eunice Maytorena. "", IEEE Transactions on  
Engineering Management, 5/2007

Publicación

<1%



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



## CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”

HACE CONSTAR QUE:




**Bach. DELGADO SALDAÑA BLADIMIRO**

Ha(n) cumplido con adjuntar dentro de su Informe final de Investigación titulado “Estrategia Gerencial para Mejorar la Gestión Educativa en la I.E. N° 10450 - San Juan de Nungo, Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota, Región de Cajamarca, 2018” (expediente N°7869-12/12/2022-VIRTUAL-U.I-FACHSE), presentado para la obtención del Grado de Maestro en Ciencias de la Educación, mención: Administración de Instituciones Educativas y Tecnologías de la Información; la **CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD** expedida por el software de reporte de similitud del TURNITIN el cual reporta un índice de similitud del 18%, el mismo que ha sido revisado y constatado por el(a) Dr. César Augusto Cardoso Montoya y por los miembros del jurado según se determina en el Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020) y la Resolución N° 659-2020-R de fecha 08 de setiembre de 2020 que ratifica la Resolución N° 012-2020-VIRTUAL-VRINV, mediante la cual se aprueba la Directiva para la evaluación de originalidad de los documentos académicos, de investigación formativa y para la obtención de Grados y títulos de la UNPRG - Guía de uso del Software de reporte de similitud -TURNITIN.

Se otorga la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que considere pertinente.

Lambayeque, 012 de Diciembre de 2022

  
Dra. YVONNE DE FATIMA SEBASTIANI ELIAS  
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACHSE

YFSE/EPP.  
C.c. Archivo.

## CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

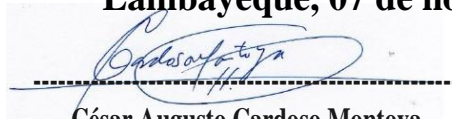
Yo, César Augusto Cardoso Montoya, usuario revisor del documento titulado: “Estrategia Gerencial para Mejorar la Gestión Educativa en la I.E. N° 10450 - San Juan de Nungo, Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota, Región de Cajamarca, 2018”

Cuyo autor es, **Bladimiro Delgado Saldaña**, Identificado con documento de identidad 16400090; declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 18% verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

**Lambayeque, 07 de noviembre del 2022**



César Augusto Cardoso Montoya  
DNI: 16400090

**ASESOR**

Se adjunta:

\*Resumen del Reporte automatizado de similitudes

\*Recibo Digital