

UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO



**Estrategia Metodológica para Mejorar la Gestión Educativa en la
Institución Educativa “José María Arguedas”, La Victoria, Año 2021**

TESIS

**Presentada para Obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la
Educación con Mención en Investigación y Docencia**

Autor: Zavala Manosalva, Walter.

Asesor: Dr. Cardoso Montoya, César Augusto.

LAMBAYEQUE – PERÚ

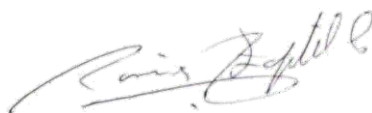
2023

APROBADO POR:



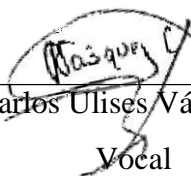
Dr. Percy Carlos Morante Gamarra

Presidente



Dr. Carlos Edmundo Ravines Zapatel

Secretario



M. Sc. Carlos Ulises Vásquez Crisanto

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°557-VIRTUAL

Siendo las 12:30 horas, del día miércoles 18 de enero de 2023; se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/mup-aczk-uez>, los miembros del jurado designados mediante Resolución N°0455-2022-V-D-FACHSE, de fecha 22 de febrero de 2022, integrado por:

Presidente	: Dr. Percy Carlos Morante Gamarra.
Secretario	: M.Sc. Carlos Edmundo Ravines Zapatel.
Vocal	: Dr. Carlos Ulices Vásquez Crisanto.
Asesor Metodológico	: Dr. César Augusto Cardoso Montoya.
Asesor Científico	: _



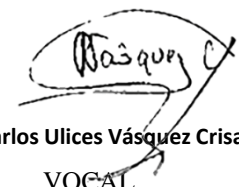
La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“ESTRATEGIA METODOLÓGICA PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ MARÍA ARGUEDAS”, LA VICTORIA, AÑO 2021”**; presentada por el tesista **WALTER ZAVALA MANOSALVA**, para obtener el **Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación**, mención: **Investigación y Docencia**.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 365-2022-CU de fecha 27 de julio de 2022); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al 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 **(17) (DIECISIETE)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **BUENO**. Siendo las 13:05 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. Percy Carlos Morante Gamarra
PRESIDENTE


M.Sc. Carlos Edmundo Ravines Zapatel
SECRETARIO


Dr. Carlos Ulices Vásquez Crisanto
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, **Walter Zavala Manosalva**, investigador principal, y **Dr. César Augusto Cardoso Montoya**, asesor del trabajo de investigación “*Estrategia Metodológica para Mejorar la Gestión Educativa en la Institución Educativa “José María Arguedas”, La Victoria, Año 2021*” 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, 10 de mayo del 2022.



Walter Zavala Manosalva
Investigador principal



Dr. César A. Cardoso Montoya
Asesor

DEDICATORIA

En memoria a mi padre Apolinar y hermanas Nélida y Marina por sus sabios consejos que me brindaron para poder seguir superándome de manera personal y profesional.

A toda mi familia que me brindó su apoyo incondicional para hacer posible la culminación de esta tesis.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, la salud y fuerza en todo este proceso siendo mi guía siempre.

A mis docentes de la maestría que me permitieron asimilar nuevos conocimientos.

ÍNDICE GENERAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN	III
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	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 del Liderazgo Carismático	6
1.2.2. Teoría Clásica de la Administración	7
1.2.3. Teoría del Clima Organizacional	12
1.4. MARCO CONCEPTUAL	14
1.4.1. Estrategia Metodológica	14
1.4.2. Gestión Educativa	14
CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES	16
2.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	16
2.1.1. Provincia de Chiclayo	16
2.1.2. Distrito La Victoria	16
2.1.3. I.E. José María Arguedas	17
2.2. CARACTERÍSTICAS DEL PROBLEMA	18
2.3. METODOLOGÍA	20
2.3.1. Diseño de la Investigación	20
2.3.2. Población	20
2.3.3. Materiales, Equipos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	20
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y PROPUESTA	22
3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	22
3.1.1. Resultados de la Pauta de Registro de Encuesta	22
3.2. PROPUESTA TEÓRICA	27
3.2.1. Realidad Problemática	28
3.2.2. Objetivo de la Propuesta	29
3.2.3. Fundamentación	29

3.2.4.	Estructura de la Propuesta	29
3.2.3.	Cronograma de la Propuesta.....	51
3.2.4.	Presupuesto	51
3.2.5.	Financiamiento	52
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES.....		53
CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES.....		54
BIBLIOGRAFÍA		55
ANEXO		58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Proyecto Educativo Institucional (PEI)	22
Tabla 2: Visión y Misión de la I.E.....	22
Tabla 3: Proyectos de Innovación Educativa.....	23
Tabla 4: Planificación Estratégica	23
Tabla 5: Clima Institucional	23
Tabla 6: Trabajo en Equipo	24
Tabla 7: Habilidades Sociales.....	24
Tabla 8: Liderazgo Institucional.....	24
Tabla 9: Utilización de Estrategias, Métodos y Técnicas de Enseñanza	25
Tabla 10: Plan de Actividades y Material Educativo	25

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Figura 1: Diseño de la Investigación	20
Figura 2: Propuesta Teórica.....	27

RESUMEN

Es necesaria la autoridad y una política para orientar la gestión y la toma de decisiones. La dirección educativa requiere del liderazgo, para así implementar de la mejor manera nuevos programas. La gestión democrática fomenta el orgullo y respeto, crecimiento y desarrollo entre las personas que trabajan para la institución. Significa el proceso fundamental del quehacer educativo de la entidad educativa, dado que trata el proceso enseñanza-aprendizaje, tratando, por ende, la planificación y el diseño curricular, con su diversidad, programaciones, el Proyecto Curricular Institucional, las estrategias didácticas, la evaluación y uso de recursos y materiales. Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras. La gestión educativa abarca todos los elementos que construyen la realidad de la institución. Es decir, atiende las acciones, herramientas, proyectos, estrategias y otros componentes para buscar el mejor funcionamiento de la institución. Nuestra investigación tiene como objetivo proponer una estrategia metodológica para mejorar la gestión educativa en la Institución Educativa “José María Arguedas”, La Victoria. La forma como obtuvimos información fue a fin a nuestra metodología: diseño descriptivo propositiva con enfoque mixto, población de 73 participantes y técnicas como la entrevista y la encuesta. A propósito en nuestra institución educativa se refleja una deficiente gestión educativa como consecuencia de que no tiene actualizado el proyecto educativo institucional, desconocimiento del aspecto misional de la institución educativa, no cuenta con proyectos de innovación educativa, falta de conocimientos sobre planificación estratégica, ausencia de motivación en el trabajo, malas relaciones entre compañeros de trabajo, no existe el respeto y la tolerancia y por ende incomunicación, no se práctica trabajo en equipo. La directora, no es una líder y los docentes no han renovado sus estrategias, métodos y técnicas de enseñanza, no cuentan con un plan de actividades en las sesiones de aprendizaje ni elaboran su material educativo. Esta realidad problemática demanda de una estrategia metodológica. Logramos justificar el problema de investigación y elaboramos la propuesta.

Palabras Clave: Estrategia Metodológica; Gestión Educativa.

ABSTRACT

Authority and policy are needed to guide management and decision-making. The educational direction requires leadership, in order to implement new programs in the best way. Democratic management fosters pride and respect, growth and development among the people who work for the institution. It means the fundamental process of the educational work of the educational entity, since it deals with the teaching-learning process, dealing, therefore, with the planning and curricular design, with its diversity, programming, the Institutional Curricular Project, the didactic strategies, the evaluation and use of resources and materials. It also includes the work of teachers, pedagogical practices, the use of domain plans and programs, the management of pedagogical approaches and didactic strategies, teaching styles, relationships with students, teacher training and updating to strengthen their skills. , among other. Educational management encompasses all the elements that make up the reality of the institution. That is, it attends to the actions, tools, projects, strategies and other components to seek the best functioning of the institution. Our research aims to propose a methodological strategy to improve educational management in the Educational Institution "José María Arguedas", La Victoria. The way in which we obtained information was in order to our methodology: propositive descriptive design with a mixed approach, population of 73 participants and techniques such as the interview and the survey. By the way, in our educational institution, poor educational management is reflected as a result of not having an updated institutional educational project, ignorance of the missionary aspect of the educational institution, it does not have educational innovation projects, lack of knowledge about strategic planning, lack of motivation at work, poor relationships between co-workers, there is no respect and tolerance and therefore lack of communication, teamwork is not practiced. The director is not a leader and the teachers have not renewed their strategies, methods and teaching techniques; they do not have a plan of activities in the learning sessions nor do they prepare their educational material. This problematic reality demands a methodological strategy. We managed to justify the research problem and elaborate the proposal.

Keywords: Methodological Strategy; Education Management.

INTRODUCCIÓN

Una estrategia metodológica permite identificar criterios, principios y procedimientos que configuran el camino al aprendizaje y la manera de actuar de los docentes, en correspondencia con el programa, la implementación y evaluación de la enseñanza y aprendizaje.

Para enfrentar los desafíos por la mejora del aprendizaje, se concibe prioritario que el docente conozca y pueda usar una serie de herramientas o estrategias metodológicas que produzcan un indiscutible aprovechamiento de cada instancia propensa al desarrollo del estudiante, en el ámbito personal y colectivo.

Las estrategias metodológicas son procesos mediante los cuales se seleccionan, coordinan y aplican todas las habilidades que el individuo posee, estas estrategias metodológicas se vinculan al aprendizaje significativo, con el aprender a aprender.

Se relacionan con la gestión educativa pues ésta tiene como objetivo lograr aprendizajes de calidad, es decir, se relaciona con la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la calidad de los procesos, el ejercicio del liderazgo y las prácticas al interior de la comunidad educativa, en los ámbitos pedagógico, comunitario y administrativo.

Nuestra realidad problemática nos lleva a la siguiente interrogante: ¿Qué estrategia mejoraría la gestión educativa en la Institución Educativa “José María Arguedas”, La Victoria?

Objeto de estudio: Proceso de gestión educativa; **campo de acción:** Estrategia metodológica para mejorar la gestión educativa en la Institución Educativa “José María Arguedas”, La Victoria.

Objetivo General: Proponer una estrategia metodológica para mejorar la gestión educativa en la Institución Educativa “José María Arguedas”, La Victoria; **objetivos específicos:** Caracterizar la gestión educativa en la Institución Educativa “José María Arguedas”, La Victoria; Investigar qué estrategia utiliza la Directora como medio de gestión educativa en

la Institución Educativa “José María Arguedas”, La Victoria; y Diseñar propuesta en relación al objetivo general de la investigación en la Institución Educativa “José María Arguedas”, La Victoria.

Hipótesis: “**Si** se diseña una estrategia metodológica sustentada en las teorías de Robert House, Rensis Likert y de Henry Fayol, **entonces** mejoraría la gestión educativa en la Institución Educativa “José María Arguedas”, La Victoria. Año 2021”.

Nuestra investigación lo estructuramos en cinco capítulos. El **primer capítulo**, diseño teórico: antecedentes, base teórica y marco conceptual. El **segundo capítulo**, métodos y materiales: características del problema de investigación y metodología. El **tercer capítulo**, resultados y discusión: análisis e interpretación de tablas y propuesta. El **cuarto capítulo**, conclusiones. El **quinto capítulo**, recomendaciones. Finalmente, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES

Luzdina, L. & otra. (2017). *“Estilos de dirección y gestión educativa en instituciones secundarias públicas del Distrito de Iquitos – 2017”*. Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades. Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad Nacional de la Amazonía. Iquitos. Perú. La actual investigación se caracterizó por la siguiente pregunta: ¿Cuál es la conexión entre los estilos de conducción y la administración de la conducción educativa en los focos educativos abiertos del grado auxiliar, Distrito de Iquitos, año 2017? Además, plantea el fin adjunto: examinar el modelo de conexión que hay entre los modelos directivos con la administración instructiva en las organizaciones instructivas abiertas del grado básico del Distrito de Iquitos, año 2017. Además, muestra el fin adjunto: desglosar el modo de conexión que hay entre los modelos directivos con la administración instructiva en las organizaciones instructivas abiertas del grado facultativo del Distrito de Iquitos. La filosofía con la que se laboró es la siguiente: el plan es no exploratorio, de forma evaluativa; la muestra fue la siguiente: el ejemplo, para el examen fue el 25% de los educadores de las organizaciones instructivas, los que, forman una cantidad de 57 sólo en el nivel secundario, usando la estrategia del estudio, cuyo método fue una encuesta de preguntas, dirigida a supervisores e instructores. Además, se utilizó el método de prueba de método Likert y la herramienta: se utilizaron dos encuestas de modo Likert para evaluar los factores examinados. El principal resultado ha sido que, de los educadores interrogados, de los centros educativos del Distrito de Iquitos, que intervinieron en la encuesta, el 31.6% acepta que la organización instructiva es grande y que el modelo de administración es colaborativo. Asimismo, el 33,3% que acepta que la administración instructiva es habitual, además acepta que el modelo de administración es tirano: Los hallazgos más importantes son: que hay una conexión entre el modelo de administración y la administración instructiva de los tres centros educativos, con un grado de importancia de 0,05, o por lo menos, se

descarta la especulación inválida y se reconoce la teoría electiva. De los educadores interrogados de los centros educativos del Distrito de Iquitos que intervinieron en el panorama, el 57.9% demostró que en su centro educativo tiene un estilo tirano, mientras que el 42.1% respondió que tiene un estilo participativo.

Valencia, Elizabeth. (2016). "La administración instructiva y su vinculación con la autoridad de los administradores en los centros educativos pre escolares de la Red No. 09 Ate Vitarte - 2016". Universidad Pública de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima - Perú. Se tomó como factores de estudio la administración instructiva y la autoridad del personal administrativo, para preguntar cómo se vinculan, su público de estudio fueron las instituciones educativas del nivel pre escolar, que tienen cabida con la Red N° 09 del Distrito de Ate Vitarte, de las que se eligieron únicamente 25 educadores. El plan de examen de esta investigación fue correlativo, y para el manejo de los datos se usó el esquema cuantificador SPSS. Para el manejo del grado referencial, se continuó con el test de Kolmogorov y posteriormente se continuó con la conexión r de Pearson. A raíz el procesamiento de los datos, se razonó que la administración de la instrucción y la autoridad de los ejecutivos están fundamentalmente relacionadas.

Elliot, Joel. (2017). *"La gestión educativa estratégica y la calidad del servicio educativo en las instituciones educativas del nivel secundario de la Provincia Páucar del Sara Sara – Ayacucho"*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima Perú. Con su enfoque en la administración de la instrucción como metodología y la valoración de la viabilidad de la ayuda dada en las escuelas educativas básicas que tienen un lugar con la provincia de Páucar del Sara. El motivo de la revisión fue decidir la conexión entre los factores referidos, así como presentar la naturaleza de los resultados en la formación, a partir del avance de los modelos de dirección en los focos instructivos. Durante el avance de la tesis, se avanzó en el plan de un marco de administración a la vista del límite dinámico construido, la colaboración, la autoridad compartida, la cooperación socialmente fiable, las prácticas de los profesores más adaptables y la variación a la mayoría de los estudiantes, y una organización a la vista de la investigación de la mejora persistente y la preparación estratégica, para avanzar en el desarrollo instructivo. Razona que existe una conexión crítica entre la administración de la instrucción y la calidad de la misma.

Viera-Gutiérrez, Marleny del Pilar. (2018). *“Proyecto educativo institucional del centro de educación básica alternativa Miguel Cortés – Castilla”*. Universidad de Piura. La presente tesis titulada tiene por finalidad elaborar este instrumento de gestión pertinente a la modalidad, ya que se trata de otra metodología, en su mayoría secreta y, sorprendentemente, aún en ejecución; ya que el C.E.B.A. "Miguel Cortés" brinda un apoyo a aquellas personas que no se incorporaron oportunamente al régimen escolar o no cerraron, a causa de múltiples factores, sus exámenes esenciales. Además, se trata de alumnos que provienen en su mayoría de hogares con escasos recursos económicos y de diversas regiones de la localidad y del país. Es importante destacar que la metodología de la Educación Básica Alternativa inició su ejecución en 2005, ya que los horarios nocturnos de la instrucción Básica Regular entraron en un ciclo de transformación que terminó en 2010. De esta manera, al ser una metodología semi-secreta y con cualidades imposibles de perder, necesita igualmente tener sus propios registros de administración según estos atributos. Para una mejor comprensión, la tesis se ha organizado en cinco secciones. En consecuencia, la parte principal alude a la metodología de la revisión, que es la etapa inicial y la dirección de esta exploración. La sección siguiente maneja el sistema hipotético que da ayuda lógica a esta tesis. En el tercer apartado se ha coordinado la filosofía aplicada para analizar la verdad objeto de estudio para exponer el Proyecto Educativo y el Manual de Organización y Funciones del C.E.B.A. "Miguel Cortés". Así, en la cuarta parte se presenta el Proyecto Educativo Institucional del Centro de Educación Básica Alternativa "Miguel Cortés" correspondiente a la metodología y que actuará como ayuda o dirección para el desarrollo de otros instrumentos de administración, como el PAT, PCI y RI. De igual manera, las grandes alteraciones del ciclo instructivo en sus resultados, a través de los desarrollos del programa educativo, la asociación y la evaluación. Por fin, el quinto segmento se presenta el Manual de Organización y Funciones del Centro de Educación Básica Alternativa "Miguel Cortés", que permitirá concretar el emprendimiento educativo, ya que controlará la asociación interna de los individuos de la institución, para completar una administración viable y competente.

[MAE EDUC GE 1802.pdf \(udep.edu.pe\)](#)

1.2. BASE TEÓRICA

1.2.1. Teoría del Liderazgo Carismático

El dirigente con altos deseos de autoridad, alta viabilidad y claras normas y convicciones rectas. En el momento en que su sentimiento de adecuación se une a su exigencia de poder y apoyo moral, repercutirá en su seductora manera de comportarse, por ejemplo, exhibiendo el trabajo, construyendo su propia imagen, caracterizando de forma evidente sus objetivos, acentuando normas exclusivas, comunicando seguridad y vigorizando las intenciones de sus seguidores (Schermerhorn, 2004).

Otro investigador de la dirigencia, House (1991), tuvo la opción de decidir la presencia de dos modelos de pioneros, el primero es un dirigente atrayente desfavorable, que enfoque su energía y los individuos que son fructíferos utilizan esta capacidad para socializarse, entregando porción de la capacidad a sus adeptos. Luego, estos puntos de vista que surgen después de algún tiempo, presentan la manera de comportarse del dirigente y la forma de ver las cosas como dirección, se da deliberadamente dentro de una estrategia.

La hipótesis en la que se concentra este segmento no es más que una mejora de la Teoría de la Atribución. Esta hipótesis se centraría en examinar y reconocer las formas de comportamiento que hacen únicos a los dirigentes encantadores en relación de los que no lo son.

Prácticamente todo se concentra en la autoridad por lo que los dirigentes encantadores deben ser excepcionalmente claros en sus objetivos, estar centrados en la admiración para satisfacer sus acuerdos y estar centrados en sus adherentes. Este tipo de dirigencia suele ser visto como decisivo, poco habituales y seguro de sí mismo.

Últimamente, han comenzado a concentrarse en cómo los dirigentes seductores tienen la capacidad de impactar decididamente a sus adherentes. Tienen requisitos exclusivos de su cumplimiento, generalmente comunicarán y enviarán una sensación

de que todo es bueno a sus seguidores. Esto les hace aumentar su confianza y su intrepidez. A través de las actividades y las palabras, el pionero necesita comunicar otra disposición de principios y por su manera de actuar establece el modelo para sus seguidores.

No obstante, fue observado que los grados elevados de ejecución de los trabajadores no suelen lograrse cuando se trabaja bajo un dirigente encantador. Es más ventajoso para el seguidor realizar ejercicios según lo indicado por su parte filosófica. De esto podemos comprender la razón por la que surgen dirigentes atrayentes en temas de culto, cuestiones legislativas, durante la batalla o en el momento que se conocen artículos novedosos en el mercado. Tales circunstancias incluirán intereses filosóficos.

Previamente, ver que un individuo tenía una gran seguridad en sí mismo provocaba cierta inquietud, y ser calificado como un pionero encantador era, de alguna manera, un inconveniente. Otros consideraban que era un tipo de individuo que no podía prestarles atención, que no dejaba que la gente que le rodeaba destacara o hiciera interpretaciones equivocadas de sus labores (Amorós, 2007).

Ante la ausencia de información sobre lo que describía a un dirigente encantador, algunos creadores se propusieron concentrarse en ello. Entre ellos se encuentra el popular Robert House, que decidió tres estilos: los de sentimientos fuertes, los de gran confianza en sí mismos y en los demás, y los de aplomo. Warren trabajó con los mejores y fructíferos jefes de su época, con una suma de 90 socios, presumió que entre cada uno de ellos lo que los describía eran 4 tipos de habilidades: tener una razón, aquello los motivó a continuar laborando, eran capaces de transmitir su motivación a sus otros compañeros o más todo lo que sus seguidores se relacionaban completamente con ellos. Trabajaban con una concentración inconfundible y constante para lograr su visión, conocían las cualidades y defectos de sus seguidores.

1.2.2. Teoría Clásica de la Administración

La hipótesis fue traída al mundo a partir del anhelo de establecer otra enseñanza lógica para la administración, con toda la intención de organizar su perspicacia, para

tener una ciencia fuerte que se muestre de esta manera en cada uno de los niveles instructivos. Se necesitaba la presencia de imágenes delegadas para las organizaciones, es decir, unos supervisores, sin embargo, que estos se aclimaten a su puesto de la obligación debida a los especialistas que están bajo su orden. Deben saber dirigir, saber diseñar sus ejercicios, tener información adecuada y a la vez tener decisiones y formas de comportarse merecedoras de un poder.

Esta hipótesis se centró en el sentido del diseño para asegurar la adecuación de cada uno de las partes en cuestión, sean o no personas (supervisores y subordinados) u organismos (regiones, divisiones). Hay que cambiar la perspectiva de que la administración es un peso para los jefes; en realidad, debe ser una obligación que se imparte a los empleados. En este aspecto, Fayol era responsable de realizar las situaciones fundamentales para asegurar la viabilidad de la organización y, por lo tanto, para crear más beneficios para la organización. Lo anteriormente mencionado fue sostenido por herramientas de investigación y por el uso de la práctica gerencial, que fue conocida como la interacción administrativa (planear, arreglar, inmediato, dirección y control). Planificaron 14 estándares para la organización, esto fue por los elementos de la organización, buscando el mejor perfil para ser visto como jefe y según las capacidades que realiza, sin perjuicio de la forma total de pensar para tratar en la organización como un conocimiento y como enseñanza en las instituciones de instrucción. En términos generales, esto fue la propuesta del francés Fayol, que culminó por conformar una fuerte información sobre la organización.

Fayol menciona que gestión puede ser utilizada en cualquier emprendimiento, independientemente de las líneas, si son gratificantes o no, si se trata de un elemento de juego, una asociación democrática, etc. y que satisface un trabajo de importancia en la comunidad. Entendiéndose que es importante en cada asociación para ejecutar una estrategia en sus actividades y el ciclo de dirección es el mejor, ya que se espera su presencia para el pensamiento crítico. Esta sobre-simplificación puede aparecer en el sentido de la asociación social e interna del equivalente, en definitiva, la gestión está muy extendido en razón de que tiende a ser supervisado en todo nivel (Fayol 1985).

El modelo de Fayol estaba animado por la estrategia lógica, ya que su motivación era hacer un instrumento con un nivel serio de exploración y razonamiento organizado.

Durante la gran mayoría del tiempo, el esquema de Fayol se ha utilizado en diversas asociaciones. Se ha comprobado que, por mucho que se haya explorado el tema, los diferentes creadores acaban ajustando una parte de las etapas propuestas por Fayol. La etapa que pasó por una diferencia de nombre es la de los ejecutivos, a algunos les gusta llamarla ejecución, a otra implementación, etc., sin embargo, su contenido es algo similar.

Otro detalle que se ha detectado es que una parte de los creadores han querido dividir las fases de Fayol, como indican de acuerdo a los modelos de todas ellas, sin embargo, es únicamente el nivel de investigación del ciclo. A pesar del incremento o reducción de las etapas, acaban decidiendo sobre un contenido similar de Fayol. Hasta ahora, la división más reconocida es la de las cuatro secciones: la organización, la asociación, el consejo y el control. Fayol (1985):

❖ **Previsión:**

Alude a la realidad de computar la predeterminación y estar preparado, es decir, que la expectativa es actuar.

Podemos distinguir esta etapa en su mayor parte durante el programa de actividades, o al menos, en la línea de conducta a seguir y los recursos a utilizar. Es algo así como una mirada visionaria, en la que a partir de ahora se predicen las ocasiones futuras con un objetivo concreto. El programa está unido a la idea de meta.

❖ **Organización:**

Según Fayol, los responsables de la asociación deben satisfacer estas 15 obligaciones, a las que se añaden las características y la información; tener un gran bienestar físico y psicológico. Ser sabio y tener una vida erudita. En cuanto

a las características morales tenemos: porte de reflexión, solidez, determinación, energía, audacia, capaz, inquietud por el bienestar común, sensación de obligación, etc. Una sólida formación total. Los ejecutivos se limitan a: tener la experiencia adecuada para expresar los programas de actividades, el activo humano de la junta, la coherencia en las actividades, y tener una idea global de cada uno de los elementos de su asociación.

❖ **Dirección:**

Provoca la utilidad de las asociaciones. Su motivación es lograr la mejor presentación de las personas que componen la asociación. Coordina las labores de los socios para lograr una meta similar.

Transforma los beneficios particulares en beneficios integrales al servicio de la organización.

La administración de las personas incorpora la información sobre los atributos individuales y agregados, de la información global de las ramificaciones de la dirección. Suele aplicarse en cualquier organización, pequeña y grande.

❖ **Coordinación:**

Trabaja en la articulación de los movimientos de todo tipo dentro de la organización, hace el trabajo más soportable y a una comprensión superior de los resultados. Hay sincronización de las actividades con las cosas, dando satisfactoriamente el camino viable al trabajo.

❖ **Control:**

Se trata de comprobar si los ejercicios se están creando según el plan, o al menos, confirmar si se están siguiendo las directrices, normas, reglas, etc. El diseño es para distinguir las deficiencias y los fallos realizados, esto ayuda a mejorar, confirmar y mantenerse alejado de futuras cargas. Es muy posible que se aplique

en una amplia gama de circunstancias.

Una organización eficiente es la forma de alcanzar eficazmente los resultados, su exhibición es la obligación del cuerpo social, o al menos, de cada una de las personas de la organización.

La ayuda gubernamental y la gran ejecución del gremio colectivo se basarán de las circunstancias específicas que obtengan la capacidad constante de las normas, reglamentos y reglas.

El aspecto administrativo implica una estimación, no hay nada rotundo ni inflexible. Por ejemplo, si en determinadas circunstancias se utiliza una norma y, por razones desconocidas, ocurre exactamente lo mismo en otra organización, no se puede volver a emplear de forma similar, ni el procedimiento, ya que no todas las cosas funcionan de forma parecida, pues influyen numerosos componentes externos: condiciones, personas, sociedades, decisiones, etc.

Lo impresionante de las normas es que son adaptables y no pueden ajustarse a las necesidades.

Lo que señala la divergencia es tener la opción de manejarlos, de utilizarlos y de tener el control, la astucia, la experiencia y la capacidad dinámica para abordar los choques y descifrar las diversas circunstancias.

Conocemos de la presencia de normas variadas, las que surgen de la práctica gerencial, sin embargo, toda gira en torno al ámbito normativo con el que se trabaja y a las condiciones que presenta. Seguimos detallando las normas más importantes que son la premisa de ciertas reglas de conducta en la práctica gerencial: división del trabajo; autoridad; disciplina; solidaridad de orden; solidaridad de jefatura; sujeción del beneficio específico al beneficio total; indemnización del trabajador; consolidación; sistema progresivo; solicitud; valor; seguridad del personal; impulso; asociación de la fuerza de trabajo.

Tras bastante tiempo de estudio, Fayol fijó una progresión de características e

información que deben tener los trabajadores de una organización. Estas se separan de la siguiente manera: características académicas, morales y reales, cultura, información única y experiencia. La importancia de las características mencionadas anteriormente marcará el límite de la relación con la naturaleza y con el resultado de la capacidad.

1.2.3. Teoría del Clima Organizacional

Logró identificar a tres modelos de variables, Likert (1967):

- ❖ **Las variables de causa:** Son normalmente independientes, responsables de mostrar el curso en el que se desenvuelve la organización y la forma en la que obtiene sus resultados. Por especificar algunos de ellos, tenemos los factores de regulación, de autoridad, de elección, de capacidad y de disposición.
- ❖ **Las variables intermedias:** Satisfacen la capacidad de cuidar la condición interna de la organización, esto se refleja en: ejecución, inspiración, correspondencia y dirección.
- ❖ **Las variables de cierre:** Son el resultado de los factores recién referenciados, su motivación es concentrarse en los efectos que se consiguieron en la organización, o sea, beneficios, perjuicio e incluso eficiencia.

Como indican los trabajos de Becerra (2003), hace referencia a que Likert estimó la impresión del ambiente según 8 aspectos:

- La manera en que se utiliza la dirigencia para impactar a los trabajadores es utilizando diversas técnicas de orden.
- Se utilizan una serie de métodos para estimular y responder a las necesidades de los trabajadores.
- Es importante reconocer qué modo de correspondencia existe dentro de la organización, para seguir desarrollándolo o cambiarlo por un tipo de correspondencia más potente.
- Reconocer qué describe cada ciclo de impacto. Es fundamental darse cuenta de cuál es la clase de conexión entre el empleado y el predominante, esto contribuye a establecer fines.

- Para darse cuenta de cómo son los sistemas para asentarse en una elección. Antes de esto es importante tener todos los datos esenciales, además, la circulación de las capacidades debe darse imparcialmente.
- Tener una comprensión inequívoca del método de ordenación. La forma en que se establecen los marcos para definir los fines y normas.
- Disponer de un marco de observación. La actividad y la apropiación del control entre instancias de las asociaciones.
- Disponer de objetivos de ejecución y mejora establecidos. La preparación ideal y el planeamiento.

Como indican las composiciones de Chiavenato (2000), expresa que la hipótesis de Likert se suma a la cultura autorizada. La cultura autoritaria se percibe como la información, los reglamentos, las normas, las convicciones, las costumbres, las propensiones, las capacidades humanas (Munch, 1998). Para decirlo, se podría afirmar que se trata del modo de vivir de los trabajadores en el interior de la organización.

Otro modo de diagrama de asociación fue planteado por Likert (1967), en vista de los grupos de empleo (sin contemplar los puestos u ocupaciones), a través de marcos interconectados de posiciones o conexiones "pivote", con las que los individuos de los grupos necesitan conectarse con las agrupaciones inferiores. No obstante, la progresión piramidal ordenada se salva todavía aquí y allá, a pesar de que se ha nivelado un poco y ha sido suplantada por el resultado de los grupos.

Según Likert (1967), los elementos de autoridad dependen de dos estándares:

- **Principio integrativo:** para esta situación, los colaboradores por regla general tienen buenas respuestas a los sentimientos que bendicen y se suman a la mejora de su confianza. Al trabajar en una reunión, los objetivos suelen estar mejor coordinados y se impulsan con mayor énfasis.

- **Principio de apoyo mutuo:** todo representante requiere indiscutiblemente experimentar eventualmente la inclinación de que es sostenido por las personas que lo rodean y, lo que es más importante, que se coordinarán. En los grupos, la ayuda común puede desarrollarse de vez en cuando y se mantiene a través de las reuniones habituales de los compañeros.

El efecto de los dos estándares es la combinación y el respaldo de ambos, y surge el trabajo focal de la reunión de trabajo. Hipotéticamente, trabajar de forma coordinada conlleva un impacto de interés y atractivo, sin embargo, con respecto a probarlo, no es el caso simple. Trabajar en grupo produce la mejora de una extraordinaria sensación de área de interés local, responsabilidad compartida, dirección consciente, limitaciones de tiempo y capacidad de absorción y comprensión. Los mejores logros se han conseguido en lo que se conoce como Círculos de Calidad, que se realizan por proyectos completos de calidad (Falcón, Gómez, Medina, Pérez y Sánchez, 2005).

1.4. MARCO CONCEPTUAL

1.4.1. Estrategia Metodológica

Permite distinguir las normas, los estándares y las estrategias que conforman la forma de aprender y la forma de proceder de los educadores, en concordancia con el esquema, la ejecución y la valoración de la instrucción y el conocimiento. Se aplica para lograr un aprendizaje mejor y más notable.

1.4.2. Gestión Educativa

La relevancia de la administración de la enseñanza se debe a que su objetivo principal es lograr un conocimiento de calidad, es decir, está relacionado con la dirección, la cooperación, la calidad del proceso, la autoridad y las prácticas dentro del área local de la enseñanza, en los círculos académicos, locales y de autoridad.

Aunque en nuestro país durante los años recientes se han realizado algunas estrategias públicas encaminadas a trabajar en la naturaleza de la administración de las asociaciones formativas, conociendo recientes técnicas vinculados con la preparación de los jefes, la organización, la comprobación y el seguimiento del consejo de administración, las estrategias aún no han afectado a las consecuencias del marco.

En esta línea, la preparación en la administración de la instrucción es un compromiso pertinente para la mejora de la naturaleza de la formación, ya que las personas que incrementan su conocimiento en esta línea obtendrán los dispositivos que en la situación actual son fundamentales para supervisar las asociaciones escolares con éxito; en cualquier caso, sólo queda lugar para la creación espontánea o el uso de la participación, que no es realmente lo que se necesita, sino un nivel más prominente de sofisticación en la organización de la instrucción.

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

2.1.1. Provincia de Chiclayo

La zona de Chiclayo es esencial para la localidad de Lambayeque, y se encuentra al sur de un distrito similar y al noroeste del Perú. Su delimitación es: hacia el norte: con los territorios de Lambayeque y Ferreñafe, del departamento de Lambayeque; hacia el sur: con la región de Chepén del departamento de La Libertad; hacia el este: con las regiones de San Miguel, Santa Cruz y Chota del departamento de Cajamarca; hacia el oeste: con el Océano Pacífico. Se ubica geológicamente a 06°45'50" de alcance sur y 79°50'15" de longitud oeste.

Estratégicamente, la zona de Chiclayo es esencial para la Región Lambayeque y es uno de las tres provincias que la conforman, cuya capital es la localidad de Chiclayo, a la que se le conoce como la "Capital de la Eterna Amistad". Está formada por 20 localidades, y son las que acompañan: Cayaltí, Chiclayo, Chongoyape, Éten, José Leonardo Ortiz, La Victoria, Lagunas, Monsefú, Nueva Arica, Oytún, Pátapo, Pícsi, Pimentel, Pomalca, Pucalá, Puerto Éten, Reque, Santa Rosa, Tuman, Zaña (Saña).

2.1.2. Distrito La Victoria

Esta localidad está situada topográficamente dentro del distrito de Lambayeque y su capital es la ciudad de La Victoria. La Victoria es una de las 20 localidades que son parte de la provincia de Chiclayo.

La zona de La Victoria está compuesta por 22 centros poblacionales: El Tamarindo, Hacienda Chacupe, Huaca

de La Cruz, Chacupe Alto, Chacupe Bajo, Chosica del Norte, Cooperativa San Martín, Cuyate, El Medano, El Palmo, La Capilla, La Victoria, Las Mercedes, Las Pampas Huaca Blanca, Huaca Centil, Huaca Chacupe, Los Flores, Santa Victoria, Tocache Alto, Tocache Bajo y Víctor Raúl Haya de la Torre.

2.1.3. I.E. José María Arguedas

En su creación se conocía como el colegio N° 10717, hecha en 1971 para satisfacer las necesidades de una comunidad obrera en pleno desarrollo. Con increíble desempeño, tutores e instructores montaron diseños precarios y esteras que debían romper al año próximo para dejar libre el espacio para el desarrollo de la estructura en curso.

Hacia comienzos de 1973, el recinto fue entregado a una extensión del Centro Educativo Nacional "Karl Weiss" de Chiclayo en el grado básico. Posteriormente, también se cedió el local al Liceo Nocturno "Víctor Andrés Belaunde", creado en 1969. En 1974 se independizó como Liceo "José María Arguedas" y al año posterior, 1975, se constituyó como Institución Pilar del Núcleo Formativo Nacional N° 07. Posteriormente se desarrolló tanto en estructura como en comunidad escolar, en julio de 1979 las tres instituciones escolares antes referidos se coordinaron en un solo diseño empresarial que tomó el nombre de Escuela Pública de Educación Básica y Media para Menores y Adultos "José María Arguedas". En el año 2000 según R.D.R.S. N° 3442 - CTAR - LAMBAYEQUE 7RD de fecha 25/08/2000, se opta por el crecimiento el Sistema Instructivo en el grado pre escolar comenzando con dos salones.

Este centro educativo se ha desarrollado y tiene 47 aulas, algunas de las cuales fueron construidas por INFES con una estructura de vanguardia en 1995. En el quinquenio 2000-2005, se reconstruyeron parte de las numerosas aulas y se construyeron otras nuevas junto a estas salas de estudio, mediante la ONG Inter Vida - Solaris.

2.2. CARACTERÍSTICAS DEL PROBLEMA

Conciencia de Gestión Educativa

"La administración de la instrucción en toda su región refuerza el desarrollo crítico dentro y fuera de una organización, y encuentra una manera significativa de sacar a la luz los problemas del sistema escolar y crear un cambio. Equivale a hacer realidad la misión y visión de nuestra institución educativa" (Entrevista docente. Junio 2021)

➤ Gestión Innovadora

"Administración de la invención es su dispositivo para capitalizar toda la experiencia e información que tienen todos los miembros. Cuando se enciende el flash, es el momento de poner en marcha la preparación y el tablero para ponerlo a efecto. Para que esto sea efectivo, es fundamental solicitar al grupo que se asocie con el avance desde su productividad. Este espíritu de cambio se debe revalorar para lograr el cambio" (Entrevista docente. Junio 2021)

➤ Instrumentos de Gestión

"La relevancia de los dispositivos de administración educativa da la construcción, la adaptabilidad y el mando esenciales de los individuos del área local instructiva y logren resultados sin precedentes en un tiempo determinado y trabajen en la calidad instructiva" (Entrevista docente. Junio 2021)

➤ Gestión Pedagógica y/ o Gestión Administrativa

"La administración de la enseñanza es el eje central de todo el trabajo de administración instructiva, ya que depende de la parte fundamental de la ayuda: la educación y el aprendizaje. Hay que tener en cuenta que la administración de la educación es la dirección autorizada de las experiencias de crecimiento de la

instrucción, que se ajustan a los objetivos académicos del centro. Se complementa con la administración gerencial. La administración gerencial permite, a través de la administración normal de las empresas, los esfuerzos y los activos, prevenir problemas futuros o, más aún, lograr resultados ideales para nuestro establecimiento educativo" (Entrevista docente. Junio 2021)

➤ **Clima Organizacional**

"Los beneficios de un entorno jerárquico exitoso son numerosos. Si trabajamos en un lugar de trabajo encantador, nuestra presentación mejorará, nuestra interrelación con el clima se facilitará. Un buen clima organizacional es fundamental para tener una más alta satisfacción, mejores relaciones humanas y más alta productividad. Lamentablemente esta no es nuestra realidad" (Entrevista docente. Junio 2021)

➤ **Rol Docente**

"Un instructor competente puede despertar el interés importante y la mente creativa que más tarde se convertirá en la razón de los desarrollos. El educador debe crear las circunstancias para que la sala de clase, y el colegio en general, se hagan el siguiente hogar de los alumnos. Un hogar al que tienen que acudir y sentirse apreciados. Los docentes deben asimilar y hacer realidad este anhelo y lo deben asumir todos los días en su desenvolvimiento en el salón de clases" (Entrevista al Director. Junio 2021)

➤ **Liderazgo Carismático**

"La Directora debe ser una líder a quien admirar y seguir. Nuestra Directora no lo es, pues en lugar de generar menos conflictos genera más conflictos, no nos motiva y como tal nuestro rendimiento docente no es el esperado, peor aún en un ambiente hostil que en lugar de unirnos nos divide. No es comunicativo, no se identifica con nosotros y es así como no influye para que todos cambiemos de actitud" (Entrevista docente. Junio 2021)

Hemos justificado cualitativamente el objeto de estudio.

2.3. METODOLOGÍA

2.3.1. Diseño de la Investigación

La investigación adoptó el diseño descriptivo propositiva con enfoque mixto.



Figura 1: Diseño de la Investigación

Fuente: Diapositiva elaborada por el investigador

2.3.2. Población

Población

La población de estudio está constituida por la Directora, sub directores, docentes y personal administrativo en la I. E. “José María Arguedas”, La Victoria, nivel secundario, o sea: (Secretaría Docente):

Directora	=	1
Sub Directores	=	2
Administrativos	=	12
Docentes	=	58
N	=	73 participantes

2.3.3. Materiales, Equipos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Materiales: Papel bond A4 de 80 gr, papelotes, textos, impresora, fichas de asesoramiento, grabadora, CDs.

Equipos

Computadora, retroproyector, teléfono celular, impresora, fotocopidora.

Técnicas e Instrumentos

Técnicas	Instrumentos
Primarias	
Entrevista	Guía de entrevista.
	Pauta de registro de entrevista.
Encuesta	Guía de encuesta.
	Pauta de registro de encuesta.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y PROPUESTA

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

3.1.1. Resultados de la Pauta de Registro de Encuesta

Tabla 1: Proyecto Educativo Institucional (PEI)

Alternativas	N°	%
Sí	3	4%
No	70	96%
Total	73	100%

Fuente: Encuesta aplicada a participantes. Julio, 2021.

Interpretación

El 96% de entrevistados reconocen que un instrumento de gestión tan importante como el PEI no está actualizado, lo que significa que la gestión educativa anda a la deriva.

Tabla 2: Visión y Misión de la I.E.

Alternativas	N°	%
Sí	8	11%
No	65	89%
Total	73	100%

Fuente: Encuesta aplicada a participantes. Julio, 2021.

Interpretación

Se pierde el sentido histórico de la institución educativa cuando se deja de lado el aspecto misional. El 89% lo ignora.

Tabla 3: Proyectos de Innovación Educativa

Alternativas	N°	%
Sí	3	5%
No	70	95%
Total	73	100%

Fuente: Encuesta aplicada a participantes. Julio, 2021.

Interpretación

Una institución educativa que no se innova está fuera de la competencia institucional. Todas se evalúan en torno a estándares nacionales e internacionales. Las que no se innovan quedan fuera de la historia. El 95% afirma que no se innova.

Tabla 4: Planificación Estratégica

Alternativas	N°	%
Sí	5	7%
No	68	80%
Total	73	100%

Fuente: Encuesta aplicada a participantes. Julio, 2021.

Interpretación

El 80% de interrogados reconocen que la gestión educativa está ausente pues no se práctica la planificación estratégica. El 80% lo dice.

Tabla 5: Clima Institucional

Alternativas	N°	%
Vertical	73	100%
Horizontal	0	0%
Total	73	100%

Fuente: Encuesta aplicada a participantes. Julio, 2021.

Interpretación

El 100% de encuestados reconoce que no existe un buen ambiente institucional, las relaciones son verticales, entonces no existe comunicación ni motivación ni coordinación institucional.

Tabla 6: Trabajo en Equipo

Alternativas	N°	%
Sí	8	11%
No	65	89%
Total	73	100%

Fuente: Encuesta aplicada a participantes. Julio, 2021

Interpretación

El trabajo en equipo genera solidaridad institucional, identidad institucional. Lamentablemente no se ejerce en el centro educativo. Lo dice el 89% de encuestados.

Tabla 7: Habilidades Sociales

Alternativas	N°	%
Sí	11	16%
No	62	84%
Total	73	100%

Fuente: Encuesta aplicada a participantes. Julio, 2021

Interpretación

Las capacidades interactivas se adquieren. El ser empático y tolerante significa que los docentes adquirieron habilidades sociales complejas y como tal tienen otro comportamiento. El 84% reconoce que no cultivan.

Tabla 8: Liderazgo Institucional

Alternativas	N°	%
Si	3	4%
No	70	96%
Total	73	100%

Fuente: Encuesta aplicada a participantes. Julio, 2021.

Interpretación

El 96% de interrogados reconoce que la Directora no es una lideresa. Al líder se le admira, se le sigue. Una lideresa cultiva el aspecto misional de la institución de modo que la empodera institucionalmente.

Tabla 9: Utilización de Estrategias, Métodos y Técnicas de Enseñanza

Alternativas	N°	%
Si	4	5%
No	69	95%
Total	73	100%

Fuente: Encuesta aplicada a participantes. Julio, 2021.

Interpretación

En una institución donde no se cultiva la identidad institucional se descuida la experiencia de crecimiento de la educación y los educadores no cumplen con sus roles dentro del salón de clases. Las consecuencias son funestas para los estudiantes. El 95% de los encuestados nos hace ver que los docentes están desactualizados respecto a estrategias, métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje.

Tabla 10: Plan de Actividades y Material Educativo

Alternativas	N°	%
Si	2	3%
No	71	97%
Total	73	100%

Fuente: Encuesta aplicada a participantes. Julio, 2021.

Interpretación

El 97% de encuestados asevera que los docentes no preparan su plan de actividades de clases, ni elaboran material educativo. La gestión educativa en lo que concierne al aspecto pedagógico deja mucho que desear. Responsable el cuerpo directivo de no haber priorizado la razón misional de la institución.

3.2. PROPUESTA TEÓRICA

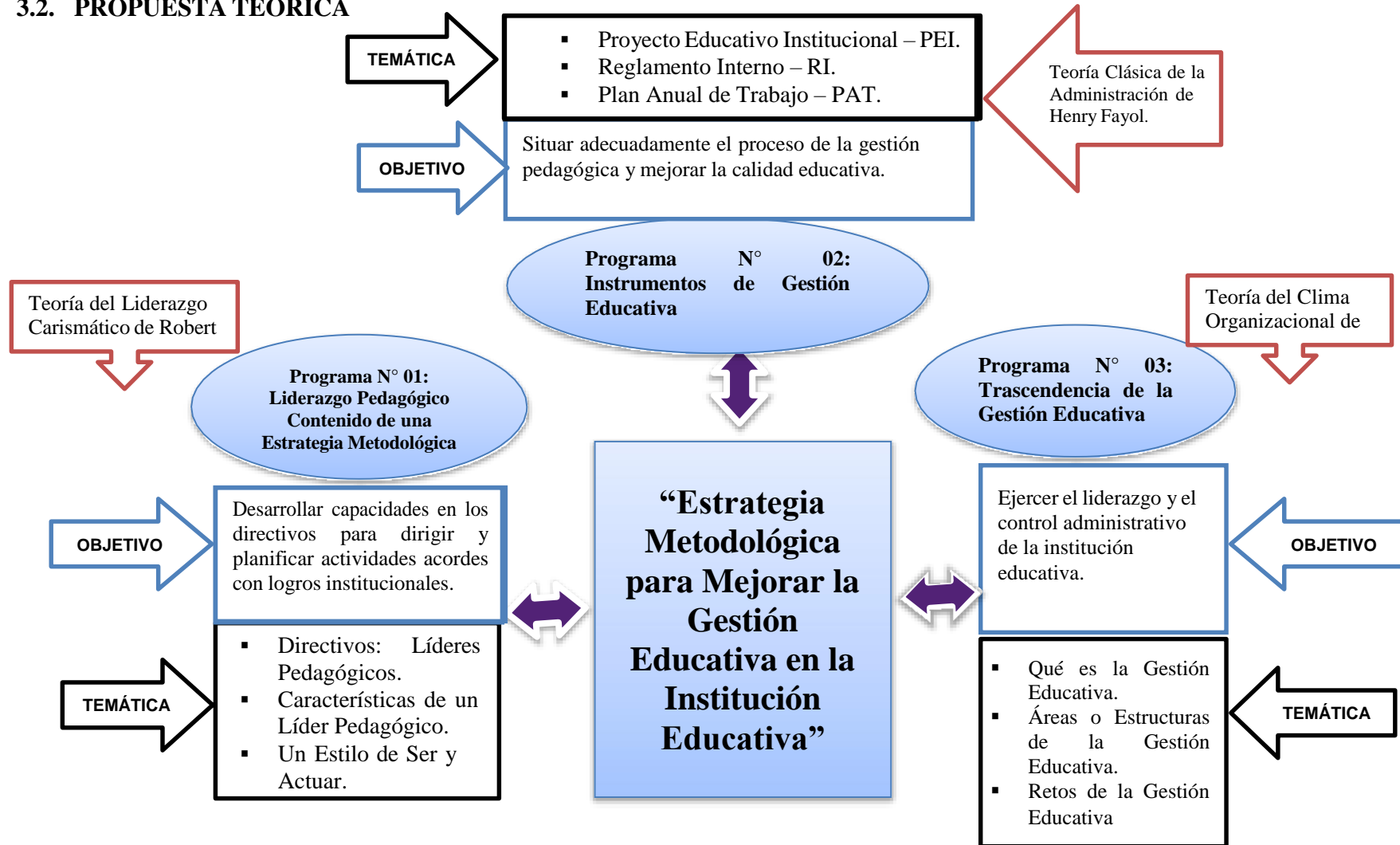


Figura 2: Propuesta Teórica
Fuente: Elaborado por el investigador

3.2.1. Realidad Problemática

La circunstancia dificultosa es lo que está pasando o el conjunto de circunstancias que verdaderamente preocupan al analista y, por aquí, a los ejecutivos y grupos de instrucción. Desde una perspectiva expansiva, alude a un conjunto de circunstancias relacionadas que conforman un "problema increíble" para avanzar en el camino propuesto. En cualquier caso, para abordar la verdad a la que se refiere y proponer actividades de mejora, es fundamental centrarse en una cuestión que será el punto central de la consideración de la necesidad y a la que se deberán coordinar las actividades del especialista.

Teniendo en cuenta que la mala calidad de las organizaciones y la falta de preparación de los educadores continúan siendo una de las dificultades más relevantes de la instrucción peruana, es muy importante seguir buscando espacios de cooperación entre un procedimiento sistémico y la administración de la instrucción.

La administración de la instrucción es importante para un proceso de organización esencial y debe tener un sueño conectado con el clima y las capacidades propias de la escuela. Lo que se busca con una gran administración instructiva: los trabajos del jefe y del equipo de supervisión en la administración instructiva.

A propósito, en nuestra institución educativa se refleja una carencia de administración instructiva según se lee en el resumen por lo que proponemos una estrategia metodológica como posible solución del problema, pues permite reconocer medidas, normas y técnicas que conforman la forma de aprender y el enfoque de actuación de los directivos y educadores, en concordancia con el esquema, la ejecución y la valoración de la educación y el conocimiento.

3.2.2. Objetivo de la Propuesta

Planificar una metodología sistémica para seguir desarrollando una administración instructiva con toda probabilidad.

3.2.3. Fundamentación

Fundamento Teórico

Depende de las especulaciones del Liderazgo Encantador de Robert House; de la Administración de Henry Fayol; y el entorno Institucional de Rensis Likert.

Fundamento Pedagógico

La administración académica es el eje central de todo el trabajo de administración de la instrucción, ya que depende de la parte fundamental de la ayuda: la educación y el aprendizaje. Es vital recordar que la administración académica es el encabezamiento jerárquico de las experiencias educativas de instrucción dispuestas a los objetivos educativos de la organización.

3.2.4. Estructura de la Propuesta

La proposición está fundada por tres programas, cada uno comprende una sinopsis, razonamiento, fin, crecimiento temático, metodología, el plan preliminar para su realización y una valoración.

Programa N° 01: Liderazgo Pedagógico Contenido de una Estrategia Metodológica

Resumen

Para hacer frente a las dificultades de seguir desarrollando el aprendizaje, es realmente importante que los jefes y en especial los profesores conozcan y puedan usar una

estrategia metodológica que produzca un aprovechamiento por parte del estudiante, en el ámbito de su aprendizaje.

Una estrategia metodológica permite reconocer las medidas, los estándares y las estrategias que conforman el modo de conocimiento y la forma de proceder de los educadores, en concordancia con el plan, la ejecución y valoración de la educación y la enseñanza.

Esto se aplica con la finalidad de conseguir una mejor y eficaz enseñanza, cubriendo un ejercicio que, cuando se lleva al clima de aprendizaje, se cambia en una variedad de métodos, produciendo el aprendizaje. En este proceso juega un rol esencial los directivos.

Fundamentación

Depende de la Teoría del Liderazgo Carismático de Robert House.

Objetivo

Elaborar capacidades en los directivos para dirigir y planificar actividades acordes con logros institucionales.

Temática

Tema N° 01: “Directivos: Líderes Pedagógicos”

Considera que haya una sensación de tener un lugar con el establecimiento, tanto para sus trabajadores como para los estudiantes. Esto provoca resultados instructivos positivos y la presencia de un lugar de trabajo y relaciones humanas que impulsarán en el área local instructiva en todas las perspectivas como característica de una buena administración instructiva.

Un pionero de la educación es un especialista en reconocer, averiguar, abordar y dar nuevas líneas de progreso a las dificultades identificadas. Se inclina por la mejora ideal de los procesos curriculares, académicos, de cambio y de desarrollo en la organización educativa.

El dirigente educativo eficaz es proactivo a la hora de abordar los problemas y enfrentamientos propios de sus obligaciones. Se mantiene al día con el avance consistente de los aspectos positivos del establecimiento educativo, para el avance de un clima sólido, justo y bueno para todos.

Tema N° 02: “Características de un Líder Pedagógico”

La elaboración de una perspectiva común. El énfasis en el avance de un entorno de requisitos exclusivos y una cultura instructiva situada en la mejora continúa de la educación y el aprendizaje para lograr la naturaleza de múltiples capas de la administración instructiva.

La administración académica, comprendida de esta manera, es un elemento imperativo en la creación de habilidades de autoridad y de la junta directiva dentro de una organización instructiva, ya que insta a los miembros a desarrollar y aprender juntos, ofreciendo el logro y la ejecución de la colaboración para el aprendizaje y la fortaleza del área local.

Un líder pedagógico genera confianza, dice nosotros, se basa en la cooperación, guía, soluciona problemas, genera entusiasmo, ve los problemas como oportunidad para superarnos y crecer.

Tema N° 03: “Un Estilo de Ser y Actuar”

La autoridad educativa es una forma de ser y de actuar; se crea y se une eligiendo y procurando la preparación en las habilidades más significativas. Permite reconocer los componentes centrales del pionero: sus habilidades asertivas y empáticas y la administración instructiva. En este sentido, puede obtener apoyo del área local de instrucción. Por lo tanto, la administración académica permite cumplir con la razón fundamental de una fundación educativa: su visión y misión institucional.

En resumen, un dirigente de la educación es un especialista en reconocer, averiguar, resolver y dar nuevas líneas de progreso a los asuntos institucionales.

Un dirigente de la instrucción es apto para establecer objetivos de aprendizaje cuantificables. Planear, controlar y valorar el aprendizaje y la instrucción del programa educativo. - Promover y participar en el conocimiento, desarrollo profesional y en los eventos de los expertos. - Conseguir y distribuir estratégicamente los activos. Garantizar un clima metódico y sólido.



Fuente: Marco del Buen Desempeño Directivo MINEDU

Desarrollo Metodológico

En el desarrollo metodológico se siguen los siguientes pasos:

- **Introducción:**

- Se realiza la motivación a los participantes, se comunica el propósito de las temáticas y el control de los requisitos de la actividad a realizar.

- **Desarrollo:**

- El facilitador hace la presentación del programa con sus respectivas temáticas.
- El interés de todos los individuos avanza a través de la cooperación individual y en equipo.
- Se sintetiza la información mediante organizadores visuales (diapositiva).
- Se realiza la evaluación formativa para luego hacer la retroalimentación y así asegurar el aprendizaje esperado en relación con los objetivos propuestos.

- **Cierre:**

- Se promueve la reflexión sobre el programa realizado mediante interrogantes:
¿Qué características debe tener un líder pedagógico? ¿Cómo debe ser y actuar un director en la actualidad? ¿Cómo debe solucionar los conflictos en la I.E?

Agenda de Ejecución de Actividades

Mes: Setiembre, 2021.

Periodicidad: Una semana por cada tema.

Desarrollo de Actividad

Programa N° 01			
Cronograma por Temas	Tema N°1	Tema N°2	Tema N°3
08:00	X		
09:30		X	
10:00			X
01:00	Conclusión y Cierre de Trabajo		

Evaluación de Actividad

Programa:

Fecha:

Facilitador:

Institución:

Opciones de Evaluación (Puntuaciones)

Por favor evalúe con una X de acuerdo a las siguientes valoraciones:

1 = Deficiente

2 = Regular

3 = Bueno

4 = Muy Bueno

5 = Excelente

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

Evaluación del Facilitador

Demostró autoridad en el tema:

Impulsó la cooperación del equipo:

La forma en que impartió y planteó sus contenidos fue:

Abordó las cuestiones de manera:

El sistema aplicado en este programa fue:

La conexión entre el facilitador y los miembros fue:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

¿Qué comentario o sugerencia daría al facilitador del programa?

.....

.....

Evaluación de las Temáticas del Programa

Evaluación de los ítems se logró de forma:

Lucidez y agrupación de los ítems introducidos fue:

Asociación entre la hipótesis y el ejercicio fue:

La información obtenida es relevante para el trabajo de una manera:

Los ítems tratados son satisfactorios para el mundo real y tratan una respuesta:

El plazo del programa considera:

La practicidad del comienzo del programa fue:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

¿Qué comentario o sugerencia daría al programa para mejorar?

.....

.....

Aspectos Generales del Programa

El tiempo de comienzo caracterizado para el programa fue:

El orden y la eficiencia de las oficinas al comenzar fue:

El equipo se encontraba limpio en cierto modo:

El clima de consideración y verificación de las interferencias exteriores fue:

Los recintos y lugares de dirección del programa fueron:

La naturaleza de la nutrición y la administración presentada en el programa fue:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

¿Qué comentario o sugerencia daría a la organización del programa para mejorar?

.....
.....

Conclusión

1. Reconocimiento de la importancia de contar con un líder pedagógico.

Programa N° 02: Instrumentos de Gestión Educativa

Resumen

Los centros públicos de enseñanza deben afrontar las provocaciones que les lleven a esperar su trabajo como anunciadores del progreso y el cambio social, recalificando su objetivo principal incluso con las nuevas peticiones del público general al que están obligados.

Aceptamos que dar justa relevancia a los elementos de administración institucional es la razón de trabajar en la calidad instructiva, ya que son dispositivos que deben ordenarse decididamente dentro del sistema de proyectos públicos, territoriales y vecinales todos juntos para no perder el sentido de la transversalidad y, lo que es más importante, para dirigir la administración de la fundación distinguiendo las necesidades y cualidades del ámbito local instructivo de forma participativa, proactiva y coordinada.

La relevancia de los dispositivos de administración institucional proporciona el diseño, la adaptabilidad y el control esenciales para que los individuos de un grupo (área local de instrucción) logren traer un tiempo determinado y trabajar en la calidad de la instrucción, por lo tanto, es una prueba que los establecimientos de instrucción deben asumir con obligación y consideración para el área local de instrucción.

Fundamentación

Teoría Clásica de la Administración de Henry Fayol.

Objetivo

Situar adecuadamente el proceso de la gestión pedagógica y mejorar la calidad educativa.

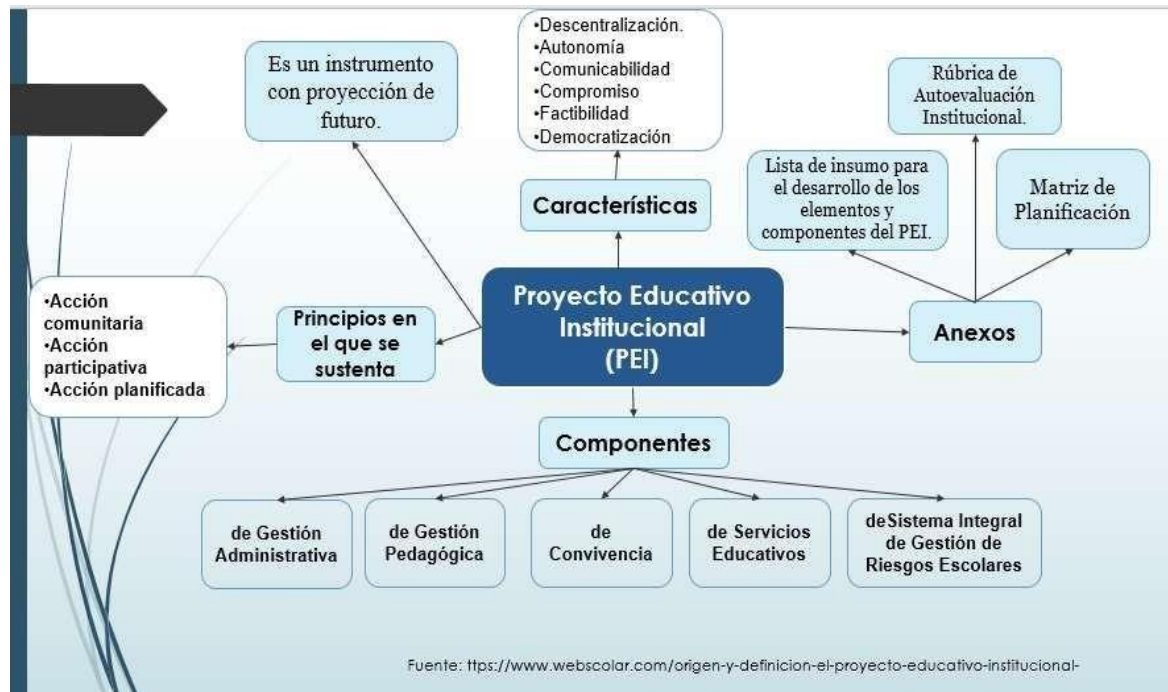
Temática

Tema N° 01: “Proyecto Educativo Institucional – PEI”

El Proyecto Educativo Institucional es un elemento prospectivo, planificado y crecido en su conjunto por el área local de la escuela a la luz del examen de su propio mundo, que actúa de forma conectada en la práctica reguladora y mostrando la intención de desarrollarla aún más, dando a los fundamentos instructivos la competencia esencial para cumplir con los objetivos esperados.

Partes del Modelo Formativo Educacional: Son sistemas que trazan su costumbre y legitimidad, por ejemplo, la personalidad de la fundación instructiva, tiene que ver con las cualidades de sus individuos, los anhelos; la conclusión es descrita por la independencia institucional, por ejemplo contesta a la unicidad organizacional en relación a los prerrequisitos, por lo que se debe conceder la reflexión, sobre el sentido de las pautas de actividad debe ser impartida a la suficiente correspondencia agregada y la responsabilidad individual de sus individuos para el cumplimiento de los fines y de esta manera desarrollar aún más la calidad instructiva, el hallazgo está conectado con la investigación sobre los temas, los problemas y la capacidad del área local instructiva para darles arreglos y reforzar aún más el potencial; la propuesta académica, que es un modelo de mediación que tiene como centro los temas más pertinentes para otorgarles disposiciones permanentes; la disposición de administración, que es la preparación de relevancia esencial considerando en cuenta los activos accesibles al establecimiento instructivo, la asociación para el buen funcionamiento del establecimiento procurando

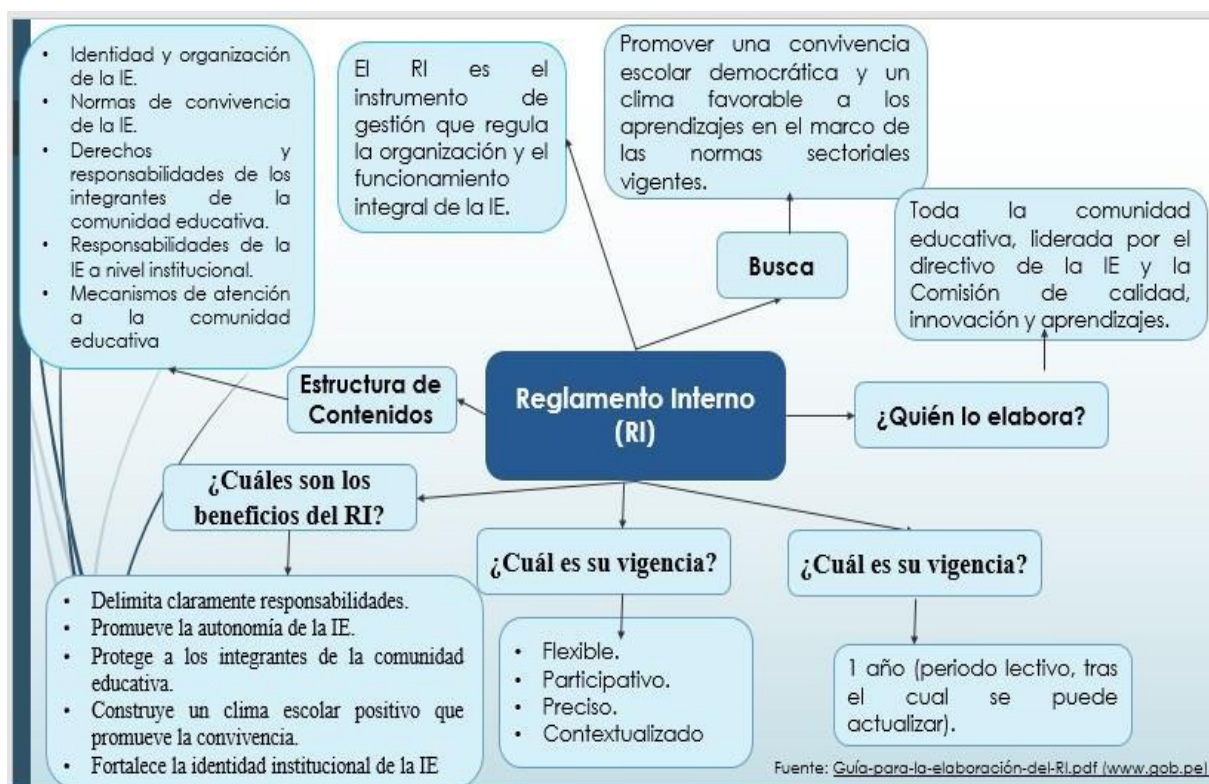
un tipo de autoridad adecuado, por lo cual se necesita la cooperación, la autoridad convincente, la decisión de las responsabilidades y la planificación para el trabajo competente, la dirección y la observación, el informe, las propuestas, el resultado de todo lo mencionado anteriormente, que se basa en la perspectiva de elevación del poder y los animadores.



Tema N° 02: “Reglamento Interno - RI”

El régimen interior es un elemento de administración que se puede elaborar anualmente y que gestiona la asociación y el desempeño necesario (instructivo, organizacional y reglamentario) de toda fundación, plan u organización instructiva, dentro de la estructura del Plan Instructivo Institucional, los elementos de ordenación territorial y de proximidad y las reglas legítimas en vigor. Fija reglas, medidas y métodos de ejecución y correspondencia entre los distintos individuos del área local de instrucción. Su ejecución controla el desarrollo de la organización instructiva como el primer y esencial ejemplo del distrito del sistema escolar, a la luz de la presentación moral de los miembros, el objetivo de las contenciones, el

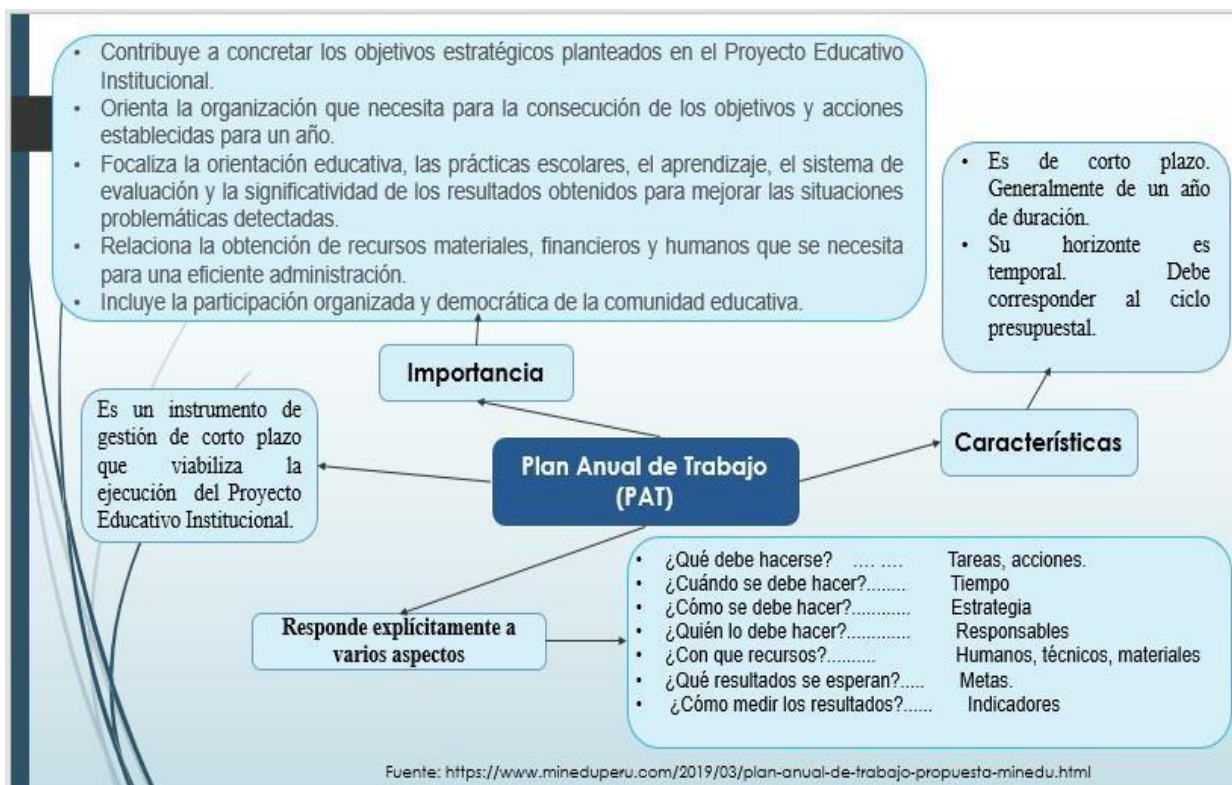
renombre y la legitimidad del gran ambiente.



Tema N° 03: “Plan Anual de Trabajo - PAT”

Un esquema de tareas sirve como una especie de perspectiva para el PEI, para diseñar ejercicios para un plazo determinado, primero para persuadir a los líderes de su aprobación, y luego, en ese momento, como un registro de dirección para los ejercicios que se completarán durante ese período. Un esquema de tareas tiene varias finalidades. Es un dispositivo de preparación y el tablero que da las circunstancias para organizar el trabajo, y es la ayuda para hacer ese trabajo durante el período que se refiere, por ejemplo, decide una porción de tiempo dentro de la tarea o programa. Reconoce (como objetivos) las cuestiones que hay que abordar, las transforma en metas exactas y ciertas, demuestra los activos necesarios y los impedimentos que hay que contrarrestar. 2. Enmarca una técnica y reconoce los movimientos que deben iniciarse para cumplir los fines y terminar los logros. 3. Una afirmación comprende una solicitud legítima de proclamaciones conectadas, cada una de ellas obtenida de forma coherente a partir de la anterior. El plazo ideal para un plan de trabajo es de seis o un año, esto definitivamente no es una regla requerida, obviamente que puede haber justificaciones

explícitas de por qué un plan de trabajo debe ser más limitado o más largo que el mencionado, significativamente, es muy útil para la administración esencial del establecimiento.



Desarrollo Metodológico

En el desarrollo metodológico se siguen los siguientes pasos:

- Introducción:

- Se realiza la motivación a los participantes, se comunica el propósito de las temáticas y el control de los requisitos de la actividad a realizar.

- Desarrollo:

- El facilitador hace la presentación del programa con sus respectivas temáticas.

- El apoyo de todos los individuos se adelanta a través de la colaboración según los temas. (elaborar el PEI, PAT, RI) con insumos necesarios y con la guía del facilitador.
- Se sintetiza la información mediante organizadores visuales y fichas de aplicación.
- Se realiza la evaluación formativa para luego hacer la retroalimentación y así asegurar el aprendizaje esperado en relación con los objetivos propuestos.

- Cierre:

- Se promueve la reflexión sobre el programa realizado mediante interrogantes:
¿Qué insumos se necesitará para elaborar un PEI? ¿Cómo se debe elaborar un RI? ¿En qué casos aplica un RI?

Agenda de Ejecución de Actividades

Mes: Octubre, 2021.

Periodicidad: Una semana por cada tema.

Desarrollo de Actividad

Programa N°02			
Cronograma por	Tema N°1	Tema N°2	
Temas			Tema N°3
08:00	X		
09:30		X	
10:00			X
12:00	Conclusión y cierre de trabajo		

Evaluación de Actividad

Programa:.....

Fecha:

Facilitador:

Institución:

Opciones de Evaluación (Puntuaciones)

Por favor evalúe con una X de acuerdo a las siguientes valoraciones:

1 = Deficiente

2 = Regular

3 = Bueno

4 = Muy Bueno

5 = Excelente

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

Evaluación del Facilitador

Autoridad demostrada de la materia:

Propició el apoyo del grupo:

La forma en que impartió y planteó sus puntos fue:

El procedimiento aplicado en este programa fue:

La conexión entre el facilitador y los miembros fue:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

¿Qué comentario o sugerencia daría al facilitador del programa?

.....
.....

Evaluación de las Temáticas del Programa

El relevamiento de los ítems se logró de forma

El esclarecimiento y agrupación de los contenidos introducidos fue:

La colaboración entre la hipótesis y la realización fue:

La información obtenida es relevante para el trabajo en cierta manera:

Los temas tratados son suficientes para el mundo real y dan una respuesta:

La amplitud del programa considera:

La idealidad del comienzo del programa fue:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

¿Qué comentario o sugerencia daría al programa para mejorar?

.....

.....

Aspectos Generales del Programa

El tiempo de comienzo caracterizada para el programa fue:

La pulcritud y eficiencia de las oficinas antes de comenzar era:

El equipo estaba limpio en cierto modo:

El entorno de consideración y control de las interferencias externas era:

Las oficinas y espacios para dirigir el programa fueron:

La naturaleza de la nutrición y la administración presentada en el programa era:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

¿Qué comentario o sugerencia daría a la organización del programa para mejorar?

.....

.....

Conclusión

1. El apoyo a la importancia de los dispositivos de administración institucional radica en su gran preparación, asociación, ejecución, comprobación y valoración de las actividades para conseguir la eficacia de la instrucción.

Programa N° 03: Trascendencia de la Gestión Educativa

Resumen

La administración instructiva se transforma en una cuestión fundamental para practicar la administración directiva y básica en las asociaciones instructivas y conseguir la satisfacción de su capacidad fundamental: el desarrollo necesario del individuo, con el objetivo de que pueda absorber información y sensaciones de su clima social.

La administración de la instrucción infiere que las organizaciones de instrucción tienen valiosas puertas abiertas y capacidades para decidir y completar sus propias empresas de instrucción, aplicables y apropiadas a los requisitos de la comunidad educativa y del desarrollo del país, pues la educación es la esencia del futuro.

Es fundamental explicar que la administración instructiva busca aplicar las normas básicas de la administración, que estuvieron disponibles en la hipótesis de la organización, al ámbito particular de la escolarización.

Fundamentación

Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert.

Objetivo

Practicar la autoridad y el control directivo de la organización instructiva.

Temática

Tema N° 01: “Qué es la Gestión Educativa”

Una norma que se encarga de averiguar los ciclos de una asociación educativa, realizando actividades de curso, gestión, arreglo y organización de las mejoras del establecimiento. Lo que se busca es mejorar las capacidades de la escuela, sus activos y características para ofrecer una ayuda eficiente.

Discutir la administración de la instrucción, que es uno de los dispositivos insustituibles para lograr los cambios vitales en el sistema escolar, es discutir el avance de la grandeza. En consecuencia, este trabajo debe ser realizado por un pionero de la educación.

Tema N° 02: “Áreas o Estructuras de la Gestión Educativa”

Un diseño típico para la administración instructiva que es material para cualquier establecimiento es el siguiente:

- **Gestión Directiva**

Está comprometida con la práctica de la iniciativa y el control regulador de la organización educativa, por lo que avanza y coordina sus esfuerzos hacia su mejora. Asimismo, cada una de las modificaciones que implica el sistema de enseñanza es investigada por esta división.

- **Gestión Pedagógica y Académica**

Esta área de la escuela los ejecutivos son responsables de concluir las experiencias de crecimiento que se producen en la sala de estudio. Incluye la creación y actualización del programa educativo escolar y los tipos de evaluación, pensando en la consideración del tema, las recomendaciones de la comunidad escolar y la colaboración con otras organizaciones educativas.

- **Gestión Financiera y Administrativa**

Los fines primordiales están relacionados con la organización escolar de los activos humanos y de capital, incluidas las existencias de recursos, el control de costes, los registros y datos individuales de los alumnos, las directrices y más.

- **Gestión de la Comunidad**

Se centra en la parte social de la administración de la instrucción, que es innata a los ejercicios, por ejemplo, el avance del apoyo a los residentes, el consuelo de los analistas, los planes comerciales y diferentes puntos de vista relacionados con el área local de instrucción.

Tema N° 03: “Retos de la Gestión Educativa”

Las dificultades en la administración de la instrucción son tan innumerables que es de extraordinaria importancia considerarlas como objeto de estudio al organizar el modelo de organización del cambio.

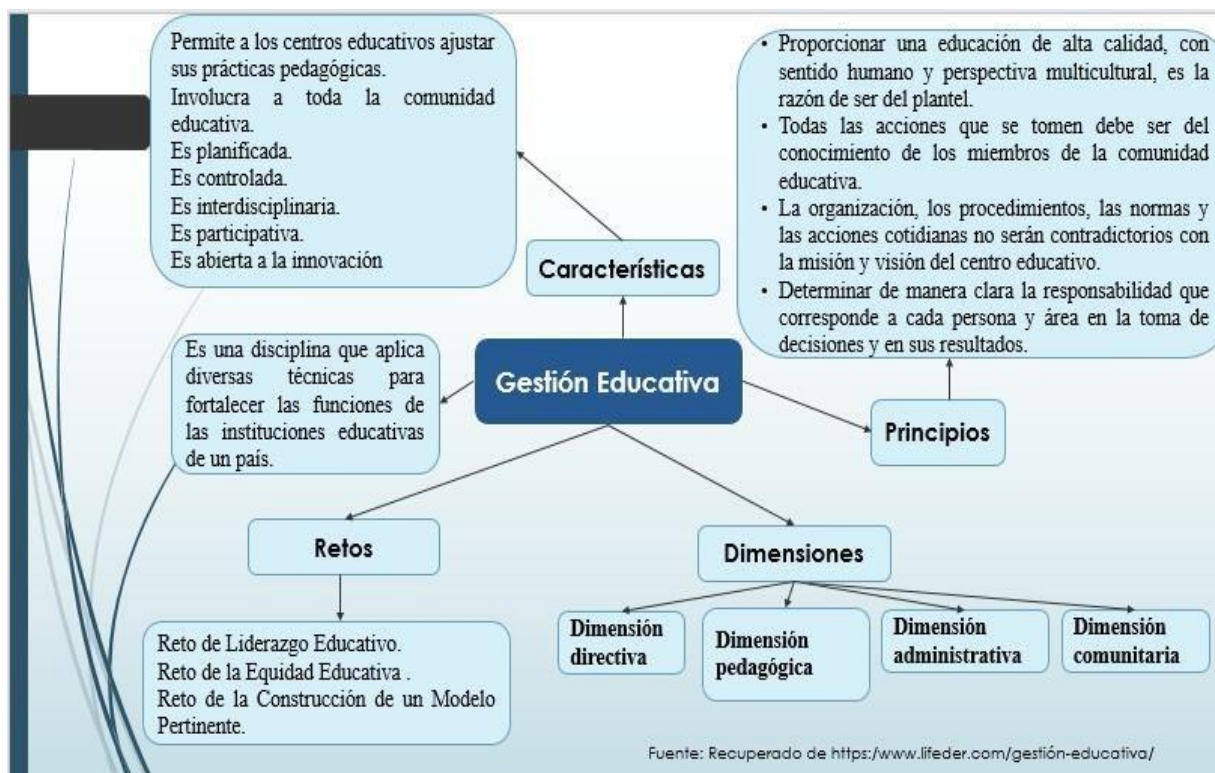
Reto de Liderazgo Educativo

La responsabilidad del personal de administración en todas las escuelas es ser el pionero, y debe estar de acuerdo con las normas de instrucción pública del país. El objetivo es ofrecer una instrucción de calidad, para lo cual deben adelantar la responsabilidad entre los instructores y los diferentes individuos de la escuela, para que desempeñen su trabajo de manera eficiente y real.

El reto de la equidad educativa es vital para que todos los alumnos tengan las mismas puertas abiertas para acceder a la formación en todos los niveles, preescolar, rudimentario, centro escolar y universidad.

Desafío de construir un modelo relevante el plan del modelo escolar es la prueba de la administración instructiva, que es el motor para crear cambios masivos. Para encontrar el éxito con la ejecución de los estándares de todo el modelo educativo y de aprendizaje,

se espera primero reconocer las carencias y trabajar a partir de ellas los ejercicios que deben realizarse para avanzar en el cambio.



Desarrollo Metodológico

En el desarrollo metodológico se siguen los siguientes pasos:

- Introducción:

- Se realiza la motivación a los participantes, se comunica el propósito de las temáticas y el control de los requisitos de la actividad a realizar.

- Desarrollo:

- El facilitador hace la presentación del programa con sus respectivas temáticas.
- La cooperación de todos los individuos avanza a través de la colaboración según los temas. (elaborar el PEI, PAT, RI) con insumos necesarios y con la guía del facilitador

- Se sintetiza la información mediante organizadores visuales y fichas de aplicación.
- Se realiza la evaluación formativa para luego hacer la retroalimentación y así asegurar el aprendizaje esperado en relación con los objetivos propuestos.

- **Cierre:**

- Se promueve la reflexión sobre el programa realizado mediante interrogantes:
¿Qué pasaría si en una I.E el Líder pedagógico hiciera una buena Gestión Educativa? ¿Cómo beneficia a la comunidad educativa una buena gestión Educativa? ¿Qué le recomendarías a tu director o directora para realizar una buena gestión educativa? ¿De qué manera te involucras en tu I.E para apoyar a tu directivo en su gestión educativa?

Agenda de Ejecución de Actividades

Mes: Noviembre, 2021.

Periodicidad: Una semana por cada tema.

Desarrollo de Actividad

Programa N°03			
Cronograma por	Tema N°1	Tema N°2	
Temas			Tema N°3
08:00	X		
09:30		X	
10:00			X
12:00	Conclusión y Cierre de Trabajo		

Evaluación de Actividad

Programa:.....

Fecha:

Facilitador:

Institución:

Opciones de Evaluación (Puntuaciones)

Por favor evalúe con una X de acuerdo a las siguientes valoraciones:

1 = Deficiente

2 = Regular

3 = Bueno

4 = Muy Bueno

5 = Excelente

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

Evaluación del Facilitador

Indico la autoridad del punto:

Despertó la colaboración de un grupo:

La forma en que impartió y planteó sus puntos fue:

Resolvió las inseguridades de una manera:

El enfoque aplicado en el programa fue:

La conexión entre el educador y los miembros fue:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

¿Qué comentario o sugerencia daría al facilitador del programa?

.....
.....

Evaluación de las Temáticas del Programa

Evaluación de los ítems se logró de forma:

La lucidez y agrupación de los contenidos introducidos fue:

La colaboración de la hipótesis y el desempeño fue:

La información obtenida es relevante para el trabajo en cierta manera:

La información obtenida es relevante para el trabajo en cierta manera:

La amplitud del programa considera:

La idealidad del comienzo del programa fue:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

¿Qué comentario o sugerencia daría al programa para mejorar?

.....
.....

Aspectos Generales del Programa

El tiempo de comienzo caracterizado para el programa son:

La pulcritud y eficiencia de las oficinas antes de comenzar son:

Las herramientas estaban limpias en cierto modo:

El clima de consideración y desempeño de las interferencias exteriores son:

Las oficinas y lugares para dirigir el programa son:

La naturaleza de la nutrición y la administración presentada en el programa son:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

¿Qué comentario o sugerencia daría a la organización del programa para mejorar?

.....
.....

3.2.3. Cronograma de la Propuesta

Institución Educativa “José María Arguedas”, La Victoria									
Programas	N°1			N° 2			N°3		
Mes, 2021	Setiembre			Octubre			Noviembre		
Actividades / Semanas	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Coordinaciones	X			X			X		
Convocatoria	X			X			X		
Programas		X			X			X	
Conclusiones			X			X			X

3.2.4. Presupuesto

Recursos Humanos

Cant.	Requerimiento	Costo individual	Total
1	Capacitador	S/ 300.00	S/ 900.00
1	Facilitador	S/ 250.00	S/ 750.00
Total			S/ 1650.00

Recursos Materiales

Cantidad	Requerimientos	Costo individual	Total
219	Folders	S/ 1.00	S/ 219.00
219	Lapiceros	s/ 1.00	s/ 219.00
1200	Hojas bond	S/ 0.03	s/ 36.00
219	Refrigerios	S/ 5.00	S/ 1095.00
1200	Copias	S/ 0.10	S/ 120.00
Total			S/. 1689.00

Resumen del Monto Solicitado	
Recursos humanos	S/ 1650.00
Recursos materiales	S/ 1689.00
Total	S/3339.00

3.2.5. Financiamiento

Responsable:

ZAVALA MANOSALVA, Walter.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

1. El propósito de justificar el problema de investigación se logró en virtud de las características del objeto de estudio y del análisis e interpretación de los datos.
2. La ausencia de un líder pedagógico se refleja en una deficiente gestión educativa como consecuencia de la falta de una estrategia metodológica y no contar e implementar los respectivos instrumentos de gestión.
3. La propuesta se estructuro en torno a tres programas fundamentadas en las teorías de la base teórica definidas por la naturaleza del problema de investigación con sus respectivas temáticas.
4. Los programas se orientaron en relación a los objetivos específicos de la investigación y se relacionaron con la base teórica a través del objetivo, temario y fundamentación de cada uno de ellos.

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

1. Recomendar a la Directora aplicar la propuesta para mejorar la gestión educativa en la Institución Educativa “José María Arguedas”, La Victoria.
2. Proponer a la Directora familiarizar a la comunidad educativa en el contenido de la propuesta a fin de hacer realidad el aspecto misional en la Institución Educativa “José María Arguedas”, La Victoria.

BIBLIOGRAFÍA

- 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.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia. Editorial Mc. Graw-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.
- Elliot, J. (2017). “*La gestión educativa estratégica y la calidad del servicio educativo en las instituciones educativas del nivel secundario de la Provincia Páucar del Sara Sara – Ayacucho*”. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima Perú. TM CE-Ge 3124 E1 - Elliot Arias.pdf (une.edu.pe)
- Fayol, H. (1985). *Administración industrial y general*. México: Herrera Hermanos.
- Francés, A. (2006). *Estrategias y planes para la empresa*. Primera Edición. España: Prentice Hall.
- 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.
- Hernández, R. & otros. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- 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.
- Luzdina, L. & otra. (2017). “*Estilos de dirección y gestión educativa en instituciones secundarias públicas del Distrito de Iquitos – 2017*”. Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades. Maestría en Educación con Mención en Gestión

Educativa. Universidad Nacional de la Amazonía. Iquitos.
[Luzdina_Tesis_Maestria_2017.pdf \(unapiquitos.edu.pe\)](http://unapiquitos.edu.pe/Luzdina_Tesis_Maestria_2017.pdf)

- Minedu. (s/f). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*.
- Mora, D. (2009). “Objeto e importancia de la gestión educativa”. Revista Integra Educativa, 2(3), 7-12. Recuperado en 04 de junio de 2017, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432009000300001&lng=es&tlng=es.
- Oliva, B. (2014). “Estrategias gerenciales y desempeño docente en las instituciones educativas España y Lucie Rynning de Antúnez de Manyolo de la UGEL 02 del distrito del Rímac”.
[https://www.bing.com/search?q=tesis+Oliva+Chagray%2C+Blanca.+\(2014\).+%E2%80%9CEstrategias+gerenciales+y+desempe%C3%B1o+docente+en+las+institucion](https://www.bing.com/search?q=tesis+Oliva+Chagray%2C+Blanca.+(2014).+%E2%80%9CEstrategias+gerenciales+y+desempe%C3%B1o+docente+en+las+institucion)
- Pardinas, F. (1985). *Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales*. Argentina: Siglo XXI.
- Ramírez, A. (2007). *Gestión y supervisión educativa*. Education Management.
- Rentería, L. & otro. (2009). “Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el colegio Rafael Uribe de Ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana”. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.
<https://www.bing.com/search?q=tesis+maestria+educaci%C3%B3n+programa+estrategico&cvid=17b28850ba7448df8ae71a617d3db970&aqs=edge.0.0l7.3498>
- Robert, H. (s/f). *Teoría del liderazgo carismático*. Recuperado de: <http://www.eoi.es/blogs/fernandobayon/2017/02/23/sobre-el-liderazgo-carismatico/>
- 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.
- Unesco (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Asociación de Empresarios por la Educación.

Valencia, E. (2016). *“La gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016”*.
 Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed>

Linkografía

- <https://www.mineducacion.gov.co/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.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://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
- 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/cge-pat/fasciculo-de-cge-2017.pdf>
- http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432009000300001
- <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevopara digma.pdf>
- <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html>

ANEXO



ANEXO N° 01

UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO” DE LAMBAYEQUE SECCIÓN DE POSGRADO



GUÍA DE ENCUESTA

DATOS INFORMATIVOS

Título: _____ Grado Académico: _____

Cargo: _____

Apellidos y Nombres del Encuestador: _____

Lugar y Fecha: _____

Código A: Gestión Educativa

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

Si ☐

No ☐

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

Si ☐

No ☐

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

Si ☐

No ☐

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

Si ☐

No ☐

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

Vertical ☐

Horizontal ☐

5. ¿Trabajan en equipo?

Si ☐

No ☐

6. ¿Cultivan Habilidades Sociales?

Si ☐

No ☐

7. ¿Existe liderazgo pedagógico en la Directora?

Si ☐

No ☐

8. ¿Utilizan estrategias, métodos y técnicas de enseñanza?

Si ☐

No ☐

9. ¿Cuentan con un plan de actividades en las sesiones de aprendizaje y elaboran material educativo?

Si ☐

No ☐



ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" DE LAMBAYEQUE



SECCIÓN DE POSGRADO

GUÍA DE ENTREVISTA – DIRECTOR - DOCENTES

Datos Informativos

Título: _____ Grado Académico: _____

Cargo: _____

Apellidos y Nombres del Entrevistado: _____

Apellidos y Nombres del Entrevistador: _____

Lugar y Fecha: _____

Código A: Gestión Educativa

1. ¿Qué entiende por gestión educativa?

.....
.....

2. ¿Toda la comunidad educativa participa de la gestión en el centro educativo?

.....
.....

3. ¿Elabora los instrumentos de gestión institucional?

.....
.....

4. ¿Presenta en el tiempo indicado los documentos de gestión institucional al órgano descentralizado del Ministerio de Educación?

.....

.....

5. ¿Verifica los documentos de gestión educativa?

.....

.....

6. ¿Qué cualidades desempeña para ejercer su cargo directivo?

.....

.....

7. ¿Predomina en Ud. algún estilo de liderazgo?

.....

.....

8. ¿Gestiona capacitaciones para el personal docente de su institución educativa?

.....

.....

9. ¿Organiza oportunamente trabajos en equipo?

.....

.....

Código B: Estrategia Metodológica

10. ¿Qué opina Ud. respecto a una estrategia metodológica?

.....
.....

11. ¿Qué teorías servirían de fundamento teórico a una propuesta de estrategia metodológica para lograr una buena gestión educativa?

.....
.....



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. ZAVALA MANOSALVA WALTER

Ha(n) cumplido con adjuntar dentro de su Informe final de Investigación titulado “**Estrategia Metodológica para Mejorar la Gestión Educativa en la Institución Educativa “José María Arguedas”, La Victoria, Año 2021**” (expediente N°2713-21/03/2023-VIRTUAL-U.I-FACHSE), presentado para la obtención del **Grado de Maestro en , Ciencias de la Educación, mención: Investigación y Docencia**; la **CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD** expedida por el **software de reporte de similitud del TURNITIN** el cual reporta un **índice de similitud del 19%**, 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, 11 de Abril de 2023



[Firma manuscrita]

Dra. YVONNE DE FÁTIMA SEBASTIANI ELÍAS
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACHSE

YFSE/EPP.
C.c. Archivo.

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, CESAR AUGUSTO CARDOSO MONTOYA, usuario revisor del documento titulado:

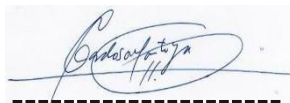
“Estrategia Metodológica para Mejorar la Gestión Educativa en la Institución Educativa “José María Arguedas”, La Victoria, Año 2021”

Cuyo autora es, : Zavala Manosalva, Walter, Identificado con documento de identidad 16661624; declaro que la evaluación realizada por el programa informático ha arrojado un porcentaje de similitud de 19% 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, OCTUBRE del 2022



DR. CESAR AUGUSTO CARDOSO MONTOYA

DNI: 16400099

ASESOR

Se adjunta:

*Resumen del Reporte automatizado de similitudes

*Recibo Digital

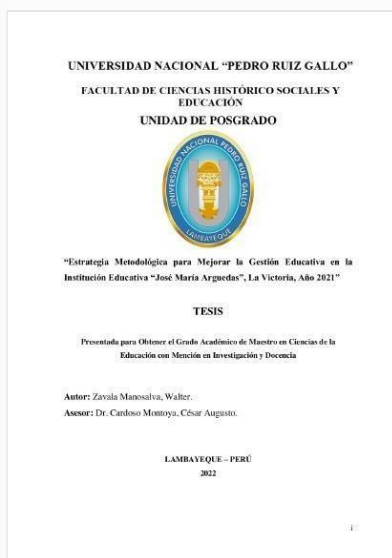


Recibo digital

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: Walter Zavala Manosalva
Título del ejercicio: INFORMES
Título de la entrega: TESIS
Nombre del archivo: TESIS_WALTER_ZAVALA.docx
Tamaño del archivo: 1.22M
Total páginas: 73
Total de palabras: 12,974
Total de caracteres: 74,826
Fecha de entrega: 06-ago.-2022 01:55a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 1879396434



TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

8%

2

Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Trabajo del estudiante

4%

3

repositorio.unprg.edu.pe:8080

Fuente de Internet

1%

4

portafoliojvm.siempreaprendemos.org

Fuente de Internet

1%

5

mauricioarrieta.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

dspace.utb.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.usmp.edu.pe

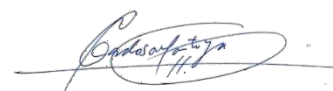
Fuente de Internet

<1%

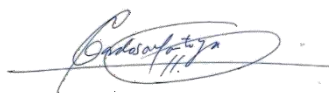
9

larazonpedagogica.blogspot.com

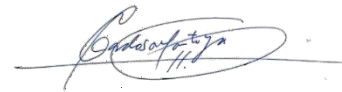
Fuente de Internet



		<1 %
10	www.deperu.com Fuente de Internet	<1 %
11	mapas.deperu.com Fuente de Internet	<1 %
12	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
13	1library.co Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.regionlambayeque.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	hu.wikipedia.org Fuente de Internet	<1 %
19	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	prezi.com Fuente de Internet	



		<1 %
21	ie-jose-maria-arguedas-lv.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
22	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	www.youblisher.com Fuente de Internet	<1 %
26	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	opac.unellez.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
28	repository.ucatolica.edu.co Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo