

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO



**Blog de retos basado en el liderazgo transformacional para mejorar la
Gestión Educativa del personal directivo y docente de la IE. N° 82031 -
distrito Cajamarca - Cajamarca.**

TESIS

**Presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la
Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica.**

Investigador:

Bach. Magno Alcibiades Izquierdo Lozano

Asesor:

Dr. Mario Víctor Sabogal Aquino


Lambayeque – Perú

2023

Tesis

Blog de retos basado en el liderazgo transformacional para mejorar la Gestión Educativa del personal directivo y docente de la IE. N° 82031 - distrito Cajamarca - Cajamarca.

Presentado por:



Bach. Magno A. Izquierdo Lozano

Autor



Dr. Mario Víctor Sabogal Aquino

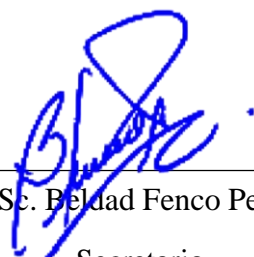
Asesor

Aprobada por:



M.Sc. Juan Diego Dávila Cisneros

Presidente



M. Sc. Beldad Fenco Periche

Secretario



M. Sc. Juan Carlos Granados Barreto

Vocal



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



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 722-VIRTUAL

Siendo las 08:00 horas, del día viernes 21 de julio de 2023; se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/zeb-scyp-kza>, los miembros del jurado designados mediante Resolución N°471-2020-UP-D-FACHSE, de fecha 25 de febrero de 2020, integrado por:

Presidente	: Dr. Juan Diego Dávila Cisneros.
Secretaria	: Dra. Beldad Fenco Periche.
Vocal	: M.Sc. Juan Carlos Granados Barreto.
Asesor Metodológico	: Dr. Mario Víctor Sabogal Aquino.
Asesor Científico	: _



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“BLOG DE RETOS BASADO EN EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTE DE LA IE. 82031-DISTRITO CAJAMARCA – CAJAMARCA”**; presentado por el tesista **MAGNO ALCIBIADES IZQUIERDO LOZANO**, para obtener el **Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación**, mención: **Gerencia Educativa Estratégica**.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N°184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(15) (QUINCE)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **REGULAR**. Siendo las 09:00 am 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. Juan Diego Dávila Cisneros
PRESIDENTE

Dra. Beldad Fenco Periche
SECRETARIA

M.Sc. Juan Carlos Granados Barreto
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, Magno Alcibíades Izquierdo Lozano, investigador principal, y Mario Víctor Sabogal Aquino, asesor del trabajo de investigación “Gestión Educativa Estratégica” declaramos bajo juramento que el presente trabajo no ha sido plagiado, tampoco contiene datos falsos. En caso de 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, 15 de diciembre del 2021



Bach. Magno A. Izquierdo Lozano

Autor



Dr. Mario Víctor Sabogal Aquino

Asesor

DEDICATORIA

Dedico a mis hijos, esposa y a mis padres que están en el cielo, quienes fortalecen mi vida profesional, generando esperanza, motivación de cambio y transformación.

AGRADECIMIENTOS

A la directora, docentes de la IE. N.º 82031 del Centro Poblado Paccha Chica,
Personal administrativo, por su esfuerzo desplegado y participación;
En el presente trabajo.

De manera particular,
A los docentes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Por brindarme oportunidades para potenciar el desarrollo de mi vida profesional

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO. I DISEÑO TEÓRICO	6
1.1. Antecedentes.....	6
1.1.1. Internacional	6
1.1.2. Nacional	8
1.2. Bases teóricas	9
1.2.1. Aportes de Casassus y Arancibia “La escuela es una entidad transformadora.....	9
1.2.2. Liderazgo pedagógico.....	10
1.2.3. Liderazgo pedagógico según Kouzes y Posner	10
1.2.4. Liderazgo directivo	10
1.2.5. Liderazgo pedagógico y gestión educativa.....	11
1.2.6. Liderazgo y Estilo de Gestión	11
1.2.7. La educación escolar se desarrolla en el seno de una organización	12
1.2.8. Cultura organizacional.....	12
1.2.9. Competencias para la profesionalización de la gestión educativa.....	13
1.2.10. La evaluación de la calidad de la gestión.....	14
1.2.11. Liderazgo transformacional	14
CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES	19
CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
3.1. Resultados.....	27
3.2. Discusión.....	34
3.3. Propuesta.....	37
CAPITULO V. RECOMENDACIONES	45
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra de la investigación	21
Tabla 2 Operacionalización de variables	23
Tabla 3 Validación por expertos	25
Tabla 4 Valores de los niveles de validez	25
Tabla 5 Ficha de registro de contenido en el blog	42
Tabla 6 Presupuesto y cronograma para ejecutar la propuesta	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema propuesta teórica.....	16
Figura 2 Diseño de investigación	20
Figura 3 Nivel de la gestión educativa basada en liderazgo transformacional.....	28
Figura 4 Nivel de gestión institucional.....	28
Figura 5 Nivel de gestión administrativa organizacional	29
Figura 6 Nivel de la gestión pedagógica	29
Figura 7 Nivel de gestión social comunitaria	30
Figura 8 Paso 1. Creación del blog.....	31
Figura 9 Paso 2. Creación de un nombre al blog.....	32
Figura 10 Paso 3. Creación de la URL del blog	32
Figura 11 Paso 4. Confirmación de nombre visible	33
Figura 12 Paso 5. Registro de contenido para el blog	33
Figura 13 Vista previa de un contenido publicado en el blog	34

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación está vinculada a la gestión educativa basado en el liderazgo transformacional del personal directivo y docentes de la Institución Educativa 82031 del Centro Poblado Paccha Chica distrito de Cajamarca, provincia y departamento de Cajamarca – Perú, en donde se encontró deficiencias en el manejo de la gestión educativa; manifestándose en una inadecuada funcionalidad organizacional, deficiente creatividad para innovar, presencia de una racionalidad mecanicista y escasa planificación estratégica, lo que trae como consecuencia una gestión desarticulada de los proyectos educativos, con escasa autonomía institucional, y que no responde a las necesidades educativas locales y regionales. En tal sentido se propone como solución, el blog de retos basado en el liderazgo transformacional y de esta manera definir que si se elabora y se sustenta científicamente la propuesta es probable que se pueda revertir las dificultades que se evidencian en el deficiente manejo de una buena Gestión educativa institucional. La técnica aplicada en la presente investigación fue la encuesta, dirigida a 10 docentes y 01 directivo con la finalidad de conocer el manejo de la gestión educativa que es más relevante en la Institución. Además, para dar validez a la propuesta ha sido evaluado mediante juicio de expertos por lo que confirma que puede ser aplicado en la institución para promover el cambio.

Palabras claves: Gestión Educativa, Blog de retos.

ABSTRACT

The objective of this research is linked to educational management based on the transformational leadership of the management staff and teachers of the Educational Institution 82031 of the Paccha Chica Population Center, district of Cajamarca, province and department of Cajamarca - Peru, where deficiencies were found in the management of educational management; manifesting itself in an inadequate organizational functionality, deficient creativity to innovate, presence of a mechanistic rationality and little strategic planning, which results in a disjointed management of educational projects, with little institutional autonomy, and that does not respond to local educational needs and regional. In this sense, the blog of challenges based on transformational leadership is proposed as a solution and in this way define that if the proposal is elaborated and scientifically supported, it is likely that the difficulties that are evident in the poor management of a good organization can be reversed. Institutional educational management. The technique applied in the present investigation was the survey, addressed to 10 teachers and 01 manager in order to know the management of educational management that is most relevant in the Institution. In addition, to validate the proposal, it has been evaluated through expert judgment, thus confirming that it can be applied in the institution to promote change.

Keywords: Educational Management, Blog of challenges.

INTRODUCCIÓN

En el proceso investigativo el Blog de retos basado en el liderazgo transformacional para la Gestión Educativa del personal directivo y docente de la IE. N° 82031 - distrito Cajamarca – Cajamarca, es muy importante para el desarrollo de los aprendizajes y también, prioriza que una gestión de la escuela debe desarrollarse desde la transformación de la práctica del docente con líneas claras propuestas a nivel institucional.

El docente es el ente prioritario de promover el cambio, por lo que debe ser el líder en todo el proceso de transformación. Un detalle claro de ello se da con Torres & Ortiz (2006) en su revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y breve Reflexión, presenta su argumento sobre “Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas” donde lo describe:

El presente artículo da a conocer el propósito que tiene el líder impulsando el Liderazgo Transformacional para el éxito de las comunidades empresariales, como se ejerce esta cultura organizacional en relación directa con la eficacia de dicha organización, esta correlación entre líder y grupo en contextos o situaciones determinadas permite la construcción de una cultura de buena conducción de la institución. Demostrando, que ser un líder transformacional tiene contribuciones positivas en el entorno de las instituciones.

Sin embargo, existen diferentes tipos de liderazgo, por lo que no siempre las contribuciones en los entornos tendrán efectos positivos en las instituciones. Según el modelo de Bass de 1999 que tiene como origen los conceptos fundamentales de Burns, distinguió en 1978 dos tipos de liderazgo opuestos en un continuo: el transaccional lo define como un intercambio entre el líder y sus seguidores, también dice que en esta dimensión los trabajadores reciben una recompensa a cambio de su desempeño en el trabajo y, el transformacional, esto indica que los trabajadores se comprometen con los objetivos dejando de lado sus intereses personales y se comprometen en los asuntos colectivos, además Bass profundiza su explicación al decir que el líder actúa de acuerdo con las circunstancias y lo que las demandas requieran de patrones de liderazgo para lograr los objetivos institucionales (Bass, 1999).

Esto al ser interpretado para las instituciones educativas, siguen el análisis de la expresión de Casassus & Arancibia (1997) porque explican.

La escuela es una entidad transformadora, para entender esta expresión según, refiere que: La escuela es una entidad transformadora que, a través de sus procesos de enseñanza, del traspaso de valores y del cumplimiento de sus objetivos y metas, educa y genera personas que se insertan en la sociedad y que utilizan lo adquirido en una transformación del sistema social del que son parte. En función de estos aportes los cambios y mejora de los procesos educativos no pueden encontrar aspectos vinculantes para tener los logros esperados, por lo que la gestión de la Institución educativa debe buscar la calidad de los aprendizajes, formación en valores y el cumplimiento de los objetivos, puesto que en la actualidad la gestión de las instituciones están dirigidas a la parte administrativa descuidando los procesos centrados en el aprendizaje de los estudiantes, para lo cual es importante que las personas que dirigen la gestión, tengan una mirada centrada en la construcción de conocimientos y aprovechamiento de los recursos tecnológicos existentes, pero de manera reflexiva y crítica para alcanzar las competencias necesarias que requiere nuestra sociedad.

Ello demuestra que en el ámbito internacional, la educación se debe gestionar a nivel institucional, administrativa organizacional, pedagógica y social comunitaria, todo engloba la gestión educativa. Marconi (2012) manifiesta que en la gestión educativa hay que mejorar los aspectos de planificación, pedagogía, la currícula, los procesos administrativos y la búsqueda de soluciones innovadoras.

Mientras, Lavín & Del Solar (2000) interviene en la gestión institucional para referirse que una entidad debe reflejar la organización de los integrantes, el cumplimiento de las funciones de manera eficiente, establecer los organigramas, la distribución de tareas, la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios, considerados dentro de la estructura formal y los vínculos, formas de relacionarse y estilos en las prácticas cotidianas, que identifican a la institución, como elementos de la estructura organizada.

Sobre estos dos aspectos la UNESCO (2011) manifiesta que gestionar en las escuelas del mundo permite el desarrollo vinculado al conocimiento de la información que producen las instituciones educativas. Transformándose en fuente de información consistente para que se tomen decisiones en beneficio de la mejora de los procesos pedagógicos que se desarrollan en las instituciones.

Referente a la gestión pedagógica, la UNESCO (2011) menciona que se deben seguir manuales establecidos en la pedagogía, como opciones educativo-metodológicas, de planificación, evaluación, certificación, desarrollo de prácticas pedagógicas, actualización, desarrollo personal y profesional de docentes. A su vez, se espera que los docentes y directivos diseñen adecuadamente la práctica pedagógica institucional, la gestión de aula y el seguimiento académico. También, Lavin y Del Solar (2000), intervienen al mencionar que debe existir la pedagogía curricular y se refiere a los fines y objetivos específicos o razón de ser de la institución en la sociedad.

Por último, se añade la gestión social comunitaria; según la UNESCO (2011) hace alusión a las relaciones de la escuela con el entorno, de padres y madres de familia, de las organizaciones de la localidad y de las redes de apoyo. Lavin y Del Solar (2000) señalan que la dimensión comunitaria alude a las relaciones que establece la escuela con las organizaciones sociales, culturales, empresariales de la zona, entre otras. Continúa Zorrilla (2013) manifestando que la institución debe relacionarse con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. También alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y organizaciones de la comunidad, municipales, estatales, organizaciones civiles y eclesiásticas.

Todo este manifiesto se refiere a la gestión educativa que en el mundo las entidades que velan por la adecuada funcionalidad de la educación desean que se ejecuten en las escuelas. Sin embargo, no siempre se llega a ejecutar en su total magnitud y más en países que no están preparados económica, social, humana y de infraestructura.

Tal es el caso de Perú que en una institución educativa se detectó que existe inadecuada funcionalidad organizacional, se observó una complicada organización, porque hay centralismo al trabajo individual. También, se evidenció deficiente creatividad para innovar, los docentes están acostumbrados a una estandarización de clases y no existe la resiliencia al cambio. Ello conlleva a una racionalidad mecanicista, aprender lo mismo cada año y cada estudiante que lo recibe, permitiendo un aprendizaje centrado en la tramitación y repetición de información, no acorde al modelo educativo del MINEDU.

Además, se observa escasa planificación estratégica, es decir la falta de metas comunes y compromiso del equipo directivo, administrativo y operativo que no permite el adecuado funcionamiento de la gestión de la institución educativa. Todos estas

deficiencias y falencias identificadas se resumen en la falta de liderazgo y según lo manifestado Casassus & Arancibia (1997), no demuestra ser una entidad educativa transformadora. Allí radica el problema, en la falta de un liderazgo transformador que permita cambiar este círculo vicioso de falencias en un círculo virtuoso que mejore la gestión educativa.

De lo manifestado, aparece el problema sobre qué propuesta basada en liderazgo transformacional, permite superar las deficiencias en la gestión educativa para los procesos formativos en el personal directivo y docente de la Institución Educativa 82031 del Centro Poblado Paccha Chica distrito de Cajamarca, provincia y departamento de Cajamarca – Perú. Teniendo en cuenta de **Objeto de Estudio** a la gestión educativa para los procesos formativos del personal directivo y docente del nivel primario de la I.E. N.º 82031 Cajamarca – Cajamarca.

Además, se plantea de **Objetivo General** Proponer un Blog de retos basado en el liderazgo transformacional, para superar las deficiencias en la gestión educativa en el personal directivo y docentes del nivel primario de la I.E. N.º82031 Cajamarca – Cajamarca, de tal manera que el objetivo se articule con el problema identificado en la institución educativa. Para lograr los propósitos de la investigación se ha cumplido con los **objetivos específicos**. Identificar la situación de la gestión educativa basada en liderazgo transformacional y diseñar el blog de retos basado en el liderazgo transformacional, para que se pueda realizar una gestión educativa del personal directivo y docentes del nivel primario de la IE. N.º82031 Cajamarca – Cajamarca, en la que se tiene que validar los instrumentos mediante el juicio de expertos para confirmar su consistencia.

Campo de Acción, Es el proceso de diseñar un Blog de retos basado en el liderazgo transformacional para el desarrollo de una efectiva gestión educativa y de esa manera superar las deficiencias evidenciadas en el personal directivo y docente del nivel primario de la I.E. N.º 82031 Cajamarca – Cajamarca, en lo referente a la hipótesis de trabajo.

El campo de investigación propuesto sobre gestión educativa basada en liderazgo transformacional está inmersa en el rol del líder institucional, el cual define tres tipos de liderazgo como: El tecnicista, estratégico y el transformacional, donde el tecnicista, permite solo poder dar solución a situaciones sencillas, para lo cual, no es necesario de

contar con muchos conocimientos, siendo únicamente tener el conocimiento de soluciones inmediatas desde directivas y orientaciones metodológicas, mientras el liderazgo estratégico, va más allá de simples soluciones construyen una visión proyectado al futuro, para lo cual diseñan estrategias de corto y largo plazo, ponen en juego la creatividad, y buscan diferentes herramientas que les permitan lograr los objetivos; mientras, el liderazgo transformacional, siendo un tipo de liderazgo que no se evidencia en la gestión de la IE, donde solo se limita al diseño de planes y soluciones inmediatas, no se centra en el proceso de logro de objetivos institucionales, iniciando por el fortalecimiento y mejora de las relaciones interpersonales, desarrolla en ellos un buen nivel de motivación, proactividad y capacidad de participación, este tipo líder no busca que cambie la gestión o la IE, es buscar que cambien las personas, de allí el direccionamiento a directores o docentes.

En el Capítulo I, se propone de manera clara los antecedentes de estudio, los contenidos de las teorías científicas consideradas en la investigación y con estrecha relación con el problema, el objetivo general, específicos, así como las hipótesis de trabajo. En el Capítulo II, donde se da a conocer el proceso metodológico donde se considera según lo descrito como métodos, técnicas, materiales, población y muestra, así como también el diseño de la investigación. En el Capítulo III, está contenido la estructura de la propuesta y la discusión de los resultados del diagnóstico. Finalmente, en el Capítulo IV, se describen las conclusiones y en el Capítulo V las recomendaciones.

CAPÍTULO I

DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacional

El diseño la propuesta presenta una serie de bases teóricas que permitan visibilizar el desarrollo de las diferentes formas de gestión, que deberían actuar como base para el desarrollo de la directiva en la Organización Instructiva, el examen se llevó a cabo desde la gestión del proceso educativo en la institución educativa.

Carranza-Villón (2020) en su tesis denominada “Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa” en el sentido de que el actual trabajo de exploración fue dirigido con el objetivo de mostrar la conexión que existe entre la autoridad innovadora de los directores y las responsabilidades de los educadores de la Unidad Educativa Fiscal teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, 2016. ¿El tema que se presenta es la relación que existe entre la autoridad de los jefes y las responsabilidades de los educadores de la Unidad Educativa Fiscal teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador 2016? Se trata de un examen a nivel explicativo y se ocupa que el plan correlacional, ya que establece una conexión entre dos factores: dirección transformadora y las responsabilidades de los educadores. En este sentido, el creador muestra que hay una enorme conexión entre la dirección transformadora de los jefes y las responsabilidades de los educadores en la población concentrada. Entonces en este contexto se puede determinar que si el líder de una institución tiene una actitud negativa en la conducción del proceso educativo los objetivos institucionales no van a reflejar el trabajo organizacional y por tanto la eficacia de los conocimientos en los alumnos.

Díaz (2014) en el trabajo de examen titulado liderazgo en la escuela parroquial San José de Fontibón, como elemento de mejora de los procedimientos educativos, presenta la ejecución del modelo TQE (Total Quality in Education) en una propuesta de mediación centrada en la autoridad de base para el desarrollo de los procesos educativos. La utilización de la proposición trata de responder a la exigencia de la actividad de administración de valores que influye enfáticamente en los procedimientos educativos creados en la organización. Para varios modelos de iniciativa y sus atributos, se tomó como fuente de perspectiva el modelo de administración TQM (All out Quality Administration) Calidad Completa, y para la ampliación en el entorno instructivo, el

modelo de administración TQE (All out Quality in Training) Calidad Completa en la Instrucción; además, la revisión se centra en los procedimientos educativos de cada una de las áreas de la administración institucional y la iniciativa innovadora como el punto básico que dirige el plan de la propuesta.

Vallecito et al. (2020) en el tema de su exploración son los ejecutivos, y el subtema es la autoridad como componente de la administración gerencial. La última opción, como elemento de la administración normativa, dirige los esfuerzos de los individuos, logrando posteriormente una presentación competente en la asociación. Una iniciativa poderosa es la que logra el impacto que ayuda a una reunión o a una asociación a cumplir con sus objetivos, metas y a desempeñarse efectivamente. La administración de empresas es la capacidad o el ciclo a través del cual el pionero busca fomentar las probabilidades más extremas en la organización y los empleados. El objetivo de este registro es desglosar la hipótesis lógica de la iniciativa como componente de la administración normativa, ya que estos datos nos permitirán comprender más fácilmente cómo la administración, la colaboración y las diversas maneras en que un supervisor o jefe puede practicar la iniciativa. Esta hipótesis de la iniciativa nos muestra cómo un pionero fomenta la responsabilidad de los individuos con los emprendimientos para lograr la inspiración hacia la satisfacción de los objetivos y metas de la organización. La premisa hipotética que sostiene este trabajo hace hincapié en tres partes, por ejemplo, se caracteriza la administración gerencial, sus etapas y estándares. Asimismo, se describe la iniciativa como un componente de la administración autorizada y, por último, se hace referencia a algunas formas antiguas y contemporáneas de tratar la iniciativa. El enfoque aplicado en el presente se perfila en el tipo de examen narrativo para el que se utilizó la estrategia de selección de fuentes bibliográficas, libros de mensaje y avanzados, revistas, páginas, postulación, así como diferentes informes relacionados con la materia. El informe sigue las directrices de la sexta versión de la American Mental Affiliation (APA) y las normas de la rama de la organización empresarial.

Quispe (2011) en su tesis “Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas” nos dice:

Que la investigación concluye en que hay relación entre el estilo de liderazgo del director y la ejecución del educador, donde los estilos de liderazgo del jefe influyen esencial llegando a la variable ejecución del espectáculo, esto quiere decir que existe una influencia directa de manera autoritaria, democrática o liberal en la gestión, Las

muestras dicen que estos modelos se aplican de manera habitual, es por ello que la gestión de los directores se manifiestan de manera constante dejando que los modelos negativos impacten en su administración, lo cual no trae resultados positivos en el proceso.

1.1.2. Nacional

Valencia (2017) en su tesis la Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas. El trabajo de examen gestiona la conexión actual entre el mandato de la junta respecto a la autoridad de los jefes en las organizaciones instructivas subyacentes de la Organización N° 09 Ate Vitarte - 2016. La población estuvo compuesta por 25 instructores, a quienes se les aplicaron los instrumentos. La exploración fue de plan correlacional. Para el tratamiento fáctico se utilizó el programa medible SPSS. A nivel inferencial, se utilizó el test de Kolmogorov, y teniendo en cuenta el valor de la prueba, la utilización de la relación de Pearson no se resolvió del todo. Eso es lo que demuestran los resultados, la administración instructiva está esencialmente conectada con la autoridad de los directores de los establecimientos instructivos del nivel de escolaridad subyacente de la Organización N° 09 Ate Vitarte - 2016.

Calle (2008) en su tesis que plantea como título “Relación entre el Liderazgo Transformacional y Gestión institucional de los directores del nivel secundario de las instituciones públicas de la Región Callao”. Su investigación se define por tener una estrecha relación entre la iniciativa innovadora y la gestión institucional los que fueron validados por la aplicación de diferentes instrumentos, donde el fin fundamental define el nivel de conexión entre el modelo de la Iniciativa Innovadora y la administración institucional de los jefes de las organizaciones educativas públicas en la localidad del Callao, en la que se evidencia sus resultados en la búsqueda de la excelencia de la fundación instructiva con la administración innovadora y la gestión institucional.

Yábar (2013) en su tesis “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente”. La década de los noventa tuvo otra idea que los nuevos tiempos han asegurado en general una extraordinaria significación como componente decisivo en la acción instructiva: la idea de los directivos, que alude al planteamiento de suavizar las diferentes fuentes de datos comprometidas con la asociación y la actividad de una unidad instructiva. La administración instructiva es vista como un conjunto de ciclos hipotéticos y útiles incorporados en un plano y en una dirección ascendente dentro del

sistema escolar para satisfacer los mandatos sociales; el IEP Santa Isabel de Hungría no desconoce las transformaciones y, por lo tanto, espera las dificultades para la naturaleza de los procesos de la sala de clases. En este sentido, la administración de la instrucción busca responder a las necesidades genuinas y ser una sustancia interna inspiradora y dinámica de los ejercicios de instrucción. El capital principal está compuesto por los animadores súper instructivos que se unen a los esfuerzos considerando las perspectivas significativas que impactan la práctica diaria, las apariencias, el reconocimiento de su circunstancia única y las circunstancias primarias que enfrentan. La práctica de mostrar está directamente conectada con la junta directiva, que es la base del resultado de la organización, para ello consideraremos la administración del jefe y la ayuda de toda el área local instructiva, tutores, alumnos y área local.

Tesis sustentada por Aguilar (2005) titulada: “Gestión y liderazgo educativo”, nos dice que en todas las áreas en el que las personas se desarrollan como profesionales, es muy importante que sean dirigidos por un líder que genere oportunidades y espacios de desarrollo personal y profesional, que promueva la organización educativa y fomente la cooperación para lograr los fines y propósitos propuestos. Este trabajo de investigación demuestra como los profesionales están dispuestas a instruir y transmitir lo que conocen - positivo o negativo-, aunque a menudo están decididos a trabajar en la satisfacción personal de su circunstancia actual. Como fin, resume que: la extraordinaria fuerza de los educadores es la de "modelo" y mostrarse dispuestos a reconocer sus errores y a partir de ellos diseñar estrategias que permitan mejorar el proceso desde sus formas de actuar y compromiso para el logro de metas institucionales, ejerciendo un papel de líderes en el rol en que cada uno se desempeña en su institución.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Aportes de Casassus y Arancibia “La escuela es una entidad transformadora.

Casassus & Arancibia (1997) dicen que: “La escuela es una entidad transformadora que, a través de sus procesos de enseñanza, del traspaso de valores y del cumplimiento de sus objetivos y metas, educa y genera personas que se insertan en la sociedad y que utilizan lo adquirido en una transformación del sistema social del que son parte” (p. 49). Si retomamos estos aportes podemos entender cómo se construye los cambios y mejoras en el proceso de la gestión y la eficacia de la enseñanza de los alumnos, por lo que la gestión de la Institución educativa debe buscar la calidad de los aprendizajes, formación

en valores y el cumplimiento de los objetivos, desde la concepción errónea de los directivos las que están directamente vinculados a la gestión de las instituciones dirigidas a la parte administrativa descuidando los procesos centrados en el aprendizaje de los estudiantes, para lo cual es importante que las personas que la dirigen la gestión, tengan una mirada centrada en la construcción de conocimientos y aprovechamiento de los recursos tecnológicos existentes, pero de manera reflexiva y crítica para alcanzar las competencias necesarias que requiere nuestra sociedad.

1.2.2. Liderazgo pedagógico

Liderazgo pedagógico (instruccional Leadership) Al respecto, el MINEDU (2014) en su Manual sobre la gran labor administrativa determina a la autoridad educativa como la encomienda del pionero para lograr que los otros 22 individuos de la asociación se comprometan con el cumplimiento de los objetivos compartidos a través de la cooperación y el aporte de todos. Para ello se requiere desesperadamente un cambio en la forma en que el jefe ejerce el cargo, ya que en la actualidad se observan limitaciones educativas y de gestión que no permiten la mejora continua de la escuela, tanto en el clima interno como en el externo, que den espacio a grandes ensayos de instrucción que conduzcan a la obtención de la calidad instructiva que todos merecen.

1.2.3. Liderazgo pedagógico según Kouzes y Posner

Por otro lado, si nos referimos al liderazgo pedagógico, también nos hablan Kouzes & Posner (2007) donde resalta que la capacidad de liderazgo no es innata al ser humano y que está sujeto a la constante práctica para obtener el desarrollo de estas habilidades, para sustentar esta investigación también nos habla de cinco prácticas como: el ser modelo o ejemplo de los demás, inspirar confianza, desafiar los procedimientos y comprometer a los simpatizantes para animarlos en el proceso. Es por ello que todo ser humano para transformar su gestión tiene que demostrar con sus actos más que con las palabras. Asimismo, nos dice los autores: para que un pionero adquiriera la ayuda de sus simpatizantes es fundamental distinguir por dentro y por fuera cuáles son sus fantasías, confianzas, deseos sobre una perspectiva y sus cualidades. Los pioneros dependen específicamente del trabajo en equipo lo que permite planificar procedimientos que garanticen el logro de los estándares y/o metas propuestas a nivel institucional.

1.2.4. Liderazgo directivo

La autoridad administrativa se convierte en la principal fijación en la orientación de los alumnos (Leithwood et al., 2008). Por cierto, en función de un estudio vivencial, se

advierten ensayos de administración fructífera y de administración instructiva, y sorprendentemente, son realizados por directivos eficaces en sus escuelas ya que deben afrontar la competencia escolar con las diferentes escuelas; lo que exige compromiso y un estilo de iniciativa fuerte de acuerdo con las nuevas dificultades educativas.

1.2.5. Liderazgo pedagógico y gestión educativa

De esta forma y tal como plantean Bush et al. (2017) aludiendo a los líderes de cada Institución educativa calificando como los entes principales para dirigir una gestión escolar y considera como los que deben tener una enorme visión y diseño de diferentes proyectos de acción, las que estén dirigidos a la realización de fines y metas organizacionales; pero también nos indica que tiene que articularse una serie de factores como: la visión, las oportunidades, potencialidades del ámbito interior y exterior de la institución y solo así podremos entender lo que es el liderazgo pedagógico y la gestión de una Institución coadyuvando su interpretación desde la concepción teórica de este valor. En este sentido, si hacemos un análisis más minucioso, podemos definir que los aportes de diferentes autores que hablan sobre la gestión escolar coinciden en que el liderazgo implica en una comunidad escolar; ejercer una gran influencia en la sociedad ya sea de forma favorable o desfavorable en el logro de los fines y metas propuestas, es decir el aporte de Bush, dice que en una institución educativa formula y ejecuta proyectos de emprendimiento los que en el tiempo al no ser alcanzados como se pensaba al inicio marca el liderazgo y conlleva a un desvanecimiento de la acción lo que conlleva a tener menos interés por los proyectos emprendidos.

1.2.6. Liderazgo y Estilo de Gestión

Este ciclo permite que la gestión sea un espacio de reflexión sobre las necesidades y expectativas en cuanto a las metas y objetivos institucionales en la que tienen que sustentar la eficaz y eficiente aplicación de la política y la estrategia en armonía con los valores, en tal sentido la Gestión y Estrategia. Es un espacio en el que una asociación fomenta su objetivo central y perspectiva desde la aplicación de los instrumentos de gestión, lo que pone a los actores educativos como parte del desarrollo estratégico para mejorar las experiencias de crecimiento de los alumnos, en esta interacción de los agentes educativos. Son los elementos primordiales que permitan la interacción con los procesos que se relacionan con las necesidades e intereses de la comunidad estudiantil en un espacio reflexivo-crítico, con prioridad en el trabajo innovador de la imaginación

como lo describe Casassus y Arancibia (1997) sobre “La escuela es un elemento cambiante que, a través de sus procesos de educación desarrolla dimensiones de prosperidad de la gestión, convirtiéndola en eficiente para las decisiones” (p. 49). En tal sentido el avance del personal docente y administrativo permite analizar cómo los agentes educativos van potenciando sus competencias profesionales de forma individual y en general, para añadir a su poderosa y competente administración. Casassus y Arancibia.

1.2.7. La educación escolar se desarrolla en el seno de una organización

Para mejorar la Gestión Educativa según Antúnez (1997), Serafín, nos dice que la instrucción escolar se crea dentro de una asociación, en ese sentido puedo decir que la iniciativa innovadora en la Administración Educativa, se definen como el avance o retraso de los aprendizajes de los estudiantes, siendo el objetivo fundamental buscar una institución líder y que genere cambios en todos sus ámbitos, desde ese punto de vista podemos decir que la perspectiva de la administración educativa está articulada a la preparación de activos, también podemos decir que es una habilidad para crear conexión entre el diseño, las estrategias, los planes escolares, los estilos, sus miembros que lo componen y los objetivos de la organización que son considerados, es decir son el conjunto de recursos que están estrechamente vinculados para el cumplimiento de los fines que se buscan alcanzar, por esta situación podemos decir que la Gestión Educativa como: la administración y la gestión pedagógica son las líneas que direccionan los avances de los procesos totalmente enfocados en los elementos de los alumnos, también en la actualidad lo que se busca es que se deje de lado la gestión centrada en la parte administrativa y este más orientada a la parte pedagógica y de esa manera convertir una escuela líder en el espacio geográfico donde se desarrolla.

1.2.8. Cultura organizacional

Por otra parte, Robbins (2004) muestra que la cultura jerárquica "es una disposición de implicaciones compartidas por los individuos de una asociación, siendo este marco un conjunto de cualidades fundamentales que la asociación valora" (p. 525).. El avance de los datos y la innovación en el siglo XXI exige que las asociaciones se ajusten y respondan con éxito al clima exterior, la comprensión de la cultura jerárquica es clave en una asociación.

1.2.9. Competencias para la profesionalización de la gestión educativa

La UNESCO (2011) hace referencia a que la organización escolar y la administración instructiva vital en su texto “Habilidades para la formación de la administración instructiva” nos dice que una buena gestión escolar es el tipo de la administración que ha estado trabajando durante un período realmente largo. En su ejecución en este tiempo ha conseguido resultados brillantes y ha obtenido resultados inmediatos que da luminosidad mundial a los profesores y a los ejecutivos. Además, demuestra que la presencia de la escuela en los entornos geológicos más alejados podría haber sido el primer y más significativo componente de carácter público para algunas edades de los niños. El estilo de la organización escolar nos resulta familiar. Esto se comprueba en la forma en que se ha fabricado el sistema de escolarización, y que se convirtió en textos, estructuras, trabajos sobre, clases de instrucción situadas a los directores y maestros, y en el origen de las prácticas de instrucción que necesitaban seguir al pie de la letra las cuestiones elegidas por otros en otro lugar, sin embargo, en un nivel muy básico, las cuestiones de gestión con baja presencia de la instrucción. Si a principios de los años sesenta alguien hubiera desvelado a los especialistas y supervisores de la enseñanza algunas cualidades del público de finales de siglo, se les habría prestado atención con extraordinaria suspicacia. ¿Quién podría haber imaginado entonces que la velocidad de los cambios mecánicos podría hacer que los avances quedaran obsoletos en menos de dos años? ¿Podría alguien haber dicho que los niños podrían pasar un número similar de horas ante un televisor que ante un instructor? Es más, que tendrían la opción de observar en directo y coordinar programas que se dan en el mismo tiempo y minutos como actividades bélicas programas de diferentes niveles culturales, enorme información que tiene un avance impresionante y que todos los seres humanos están en contacto directo y siendo parte de su uso desmedido de la información, La UNESCO también nos hace saber que, hace 25 años, los gestores no eran críticos con el cambio de la enseñanza, ya que los efectos de la globalización, que más tarde pondrían en tela de juicio todos los supuestos en los que se basaban las prácticas cotidianas de profesores y directores, eran todavía incipientes. No era necesario ponerse en marcha para cambiar los supuestos sobre los que se coordinaba la escolarización, y mucho menos para cambiarlos. En los años de mediación, la mayoría de las naciones latinoamericanas, en general, despreciaban las capacidades de configuración del marco para centrarse en los horarios de la transmisión de la administración. Ese fue el resultado, debido a los cambios significativos en los diseños sociales a gran escala, el sistema escolar entró en

un curso acelerado de desconfiguración obtenido de la deficiencia de viabilidad de los arreglos existentes, la decidida insuficiencia para ajustarlos, la innegable escasez de espacios agregados para el desarrollo y, mucho más grave, la inexistencia de situaciones en todos los niveles en las que se discutan las cuestiones de necesidad de valor, valor y pertinencia del aprendizaje. Considerando cuáles podrían ser los indicadores aplicables para tamizar la realización del valor en la formación, surgió la necesidad de iniciar cambios y transformaciones en diferentes partes de las asociaciones escolares poco a poco. Asimismo, el estado actual de la calidad y el valor de la escolarización en América Latina muestra la criticidad de cambiar el sistema escolar buscando mejores enfoques para coordinarlo y orientarlo. Esta gran cantidad de patrones, tanto de escala social como intrainstitucionales, han construido comúnmente impactos de abordaje de prácticas y reflexiones producidas en varios niveles del marco. Estas nuevas y más complicadas autopercepciones sobre el sistema de escolarización se han sumado para delimitar con mayor claridad cuáles son los problemas y los dilemas del modelo de asociación de la formación vigente desde hace poco tiempo.

1.2.10. La evaluación de la calidad de la gestión

El Centro Educativo debe tener como proceso la evaluación a todos los procesos de acuerdo con el modelo, y de esa forma, identificar sus logros y dificultades, analizar los puntos de mejora y promover actividades con resultados positivos. Además, se debe institucionalizar la autoevaluación permanente para determinar cómo estamos participando en el cumplimiento de metas, propuestas de mejora y aprendizaje de los estudiantes, para ello debemos tener en cuenta los Indicadores de calidad: Este proceso define hechos y datos que nos arroje el diagnóstico de las respuestas recibidas, para determinar la medición del avance de manera cuantitativa y cualitativa, que contribuya de manera positiva o negativa para un nuevo diseño de las estrategias e indicadores para el logro de los metas expresados en resultados (MINEDU, 2017).

1.2.11. Liderazgo transformacional

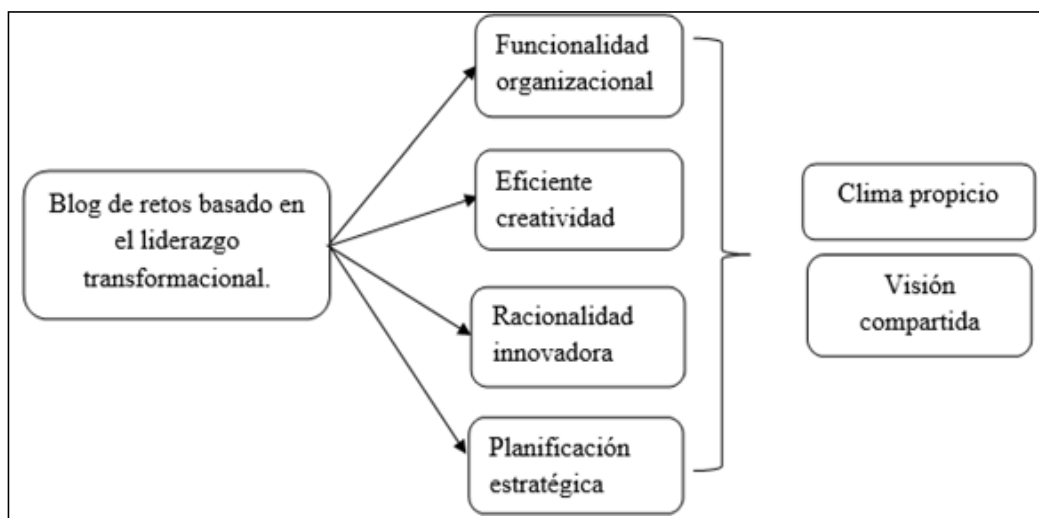
Además, este modelo de dirección siempre tiene las capacidades de promover el crecimiento de los equipos y asociaciones, podemos decir que responden al propio interés de los que son sus seguidores, estos líderes transformacionales son motivadores de los conocimientos de temáticas que son para el grupo u organización, para ello promueven la confianza, beneficios para adquirir logros, crecimiento y desarrollo de la gestión (Bass, 1999).

Sin embargo, Ortega et al. (2008) dice lo que allanaría el camino para una exitosa gestión, implicaría el análisis de la civilización organizativo y su conexión con la misma, por lo tanto, debemos considerar que las estrategias de gestión deben estar inmersas dentro de las estructuras de la cultura organizacional de las instituciones educativas.

Sobre el blog de retos, podemos decir que; es un instrumento que permite proponer ideas y que este al alcance de todo el personal docente donde describa sus aportes, y propuestas innovadoras las que deben ser discutidas al concluir la semana de trabajo, y las propuestas deben estar vinculadas con los elementos de administración, como PEI, PAT y RI, además deben sistematizarse las ideas comunes para diseñar nuevas propuestas que aporten al desempeño de las competencias y logro de los fines propuestas a nivel institucional.

En conclusión, desde los aportes de diferentes investigadores, podemos determinar que el liderazgo transformacional tiene un gran significado porque permite la participación creativa de los trabajadores. Este liderazgo permite que el quipo permita la participación activa de sus miembros, aporta diferentes opiniones e ideas para eficacia de los procedimientos y respuestas de la organización. En este caso el líder transformacional es el que motiva a sus trabajadores, inspira cambio y en equipo busca el desarrollo de la creatividad, para lograr los objetivos de manera conjunta. Además, un líder transformacional es capaz de establecer dientes habilidades y vínculos con cada uno de los trabajadores, lo que trae consigo compromisos para la mejora del equipo que participa en una determinada gestión.

Se sugiere que se elabore y presenta el esquema de la propuesta teórica y se explica:

Figura 1*Esquema propuesta teórica**Nota.* Elaboración propia

Blog de retos, para ser Directivo es una iniciativa de EAE Business School y está basado en la iniciativa que está orientado a tener diferentes finalidades según su utilidad: por ejemplo, para elevar la información para el aprendizaje de las órdenes sociales e igualmente actuar como una forma de buscar oportunidades de cómo mejorar la gestión, el blog es un recurso que permite conectarse entre en una red, o también que permita el trabajo colaborativo a nivel organización similar. El diseño es en su mayor parte para avanzar en diferentes sitios web en una organización similar y, por tanto, aumentar los resultados en la gestión de una empresa o una comunidad educativa.

El blog de retos permite enfrentarnos a diferentes comunicaciones, reflexiones y contenidos didácticos, lo que sirva a la organización actualizar las actividades de la escuela, potenciar el aprendizaje activo, crítico e interactivo, donde pongan de manifiesto su utilidad para el logro de los fines organizacionales para mejorar el proceso de gestión.

En una eficiente creatividad para innovar, según la UNESCO (2011), el desarrollo educativo es una demostración intencionada y ordenada del pensamiento crítico, que planea lograr más excelencia en el aprendizaje de los alumnos, venciendo la visión convencional del mundo. Supone elevarse por encima de la información académica y pasar de un conocimiento de los alumnos no implicado a un origen en el que el conocimiento es una conexión y se trabaja entre todos. Así, y en consonancia con su mandato, la UNESCO aporta, dentro de su programa de trabajo en el Perú, a la

formación de una cultura creativa en los educadores y en las escuelas para la planificación de actividades instructivas, el avance y la sistematización de encuentros imaginativos, la sistematización de la información desde y hacia la formación, el comercio de encuentros, el refuerzo de la información del maestro, el apoyo a los animadores, etc.

Dentro de esta estructura, la Oficina de la UNESCO alude a los Dispositivos de apoyo para el trabajo de los educadores, que constan de tres folletos: el sistema hipotético de avance instructivo, los instrumentos para la elaboración de tareas instructivas y los aparatos para organizar la ejecución de estas empresas. Estamos seguros de que estos materiales serán una ayuda para la preparación y auto preparación de los educadores, impulsándoles a meditar sobre su trabajo experto, ayudándoles a encontrar su capacidad para mejorar y crear cambios, o al menos, permitiéndoles esperar con más certeza un trabajo principal en el aprendizaje de sus alumnos.

Con respecto a, el término avance etimológicamente proviene del latín innovare, y que implica: modificar, cambiar o alterar las cosas incrustando curiosidades, en el diccionario de la Real Academia Española se caracteriza como cambiar o ajustar las cosas presentando rarezas.

Innovación se entiende como el desarrollo de nuevos conocimientos tecnológicos como herramientas necesarias para el fortalecimiento de la gestión en un proceso de búsqueda de información y colaboración permanente para la realización de esquema y propuesta, que demuestren la buena marcha de la IE, en un espacio de dialogo, y planteamiento de propuestas las que deben ser sistematizadas a nivel institucional, además, buscar que se transparente la gestión sobre el emprendimiento de aprendizaje basado en proyectos y su relevancia.

La Planificación normativa puede caracterizarse como lo que algunos llaman el trabajo y el estudio de la formación, la realización y la evaluación de las opciones útiles transversales que permiten a la asociación alcanzar sus fines.

La técnica está orientada a desarrollar de cómo va a competir la organización, cuáles deben ser sus metas y qué estrategias serán importantes para alcanzar esos propósitos.

El ordenamiento es la interacción por la que se desglosa la circunstancia exterior e interior de la organización, planteando metas generalizadas y conformando los

procedimientos a seguir para cumplir los objetivos que se han fijado. Debe ser pensado y completado por los máximos responsables de las organizaciones que son los que conocen y tienen un nivel más amplio de la organización. Para ello, la asociación debe estar decidida a que el arreglo sea un triunfo. La instrucción es y será posiblemente uno de los temas principales en la opinión pública y está firmemente conectada con la preparación clave, ya que gracias a ella la humanidad se ha ido desarrollando; a lo largo del tiempo se han producido cambios a nivel instructivo que satisfacen los anhelos o necesidades de un público en general, lo que incluía una llamada a ejecutar la formación y un programa representado por una progresión de principios organizados y deliberados que implica una progresión de pasos para su aplicación y se planifica para el giro de los acontecimientos y la ejecución de los planes para esta situación de revisión para lograr los propósitos o metas dentro de la formación. Cuya intención es ordenar todos los materiales especializados y humanos dentro o fuera del establecimiento con una vitalidad genuina que es conseguir una instrucción y un descubrimiento que fortalezca al alumno y a la sociedad ya que tiende a ser ordenado y dirigido con decisión cada uno de los ítems, teniendo la opción de crecer sucesivamente y satisfaciendo cada perspectiva poco a poco.

CAPÍTULO II.

MÉTODOS Y MATERIALES

La propuesta metodológica está fundamentada en los argumentos que hace referencia a Bass, quien considera en esta dimensión como líder carismático, además nos dice que es él quien inspira confianza y se identifica plenamente con su organización, este tipo de liderazgo está orientado al planteamiento de metas para generar seguridad y confianza en los miembros que son parte de la institución educativa, siempre tienen las capacidades de promover el crecimiento de los equipos y asociaciones. Este modelo de dirección busca ofrecer diferentes aspectos de cambio para una actuación más asertiva (Bass, 1999).

En el marco de una educación con resultados se puede definir a este tipo de liderazgo como un modelo participativo en una organización hacia la competencia y la viabilidad del diseño jerárquico, esta proposición depende del planteamiento epistemológico del impulso filosófico socio-básico al verificar el requisito de la investigación participativa, donde se pone en juego las técnicas e instrumentos que se dan de manera mixta en las cualidades cualitativas y cuantitativas, por otro lado se hace referencia al liderazgo pedagógico, sobre lo que dice Kouzes y Posner donde resalta que la capacidad de liderazgo no es innata al ser humano y que está sujeto a la constante práctica para obtener el desarrollo de estas habilidades (Kouzes & Posner, 2007).

El tipo de diseño utilizado (si es descriptivo, permite realizar una exposición de cómo abordó la investigación, La investigación de este examen define dos factores; la variable autónoma (administración instructiva) y la variable dependiente (El Blog de retos) por el nivel de conocimiento se dice que es aplicada por la respuesta que da la investigación, además define la relación entre variables la que permite conocer los elementos asociados con el ciclo, por los atributos del examen, se esboza en la cosmovisión llamada Socio-básica. Donde observa la situación y la examina usando teorías científicas y propone una respuesta, que no hace diferencia sin embargo propone.

La razón de ser de toda exploración lógica es conocer la verdad, de modo que la información obtenida pueda ser utilizada para cambiarla, haciéndola progresivamente más consciente de los demás; haciendo de la investigación el componente pertinente y

característico del trabajo lógico y añadiendo a la preparación de los científicos. En consecuencia, debemos tener claros los tipos y niveles de exploración lógica.

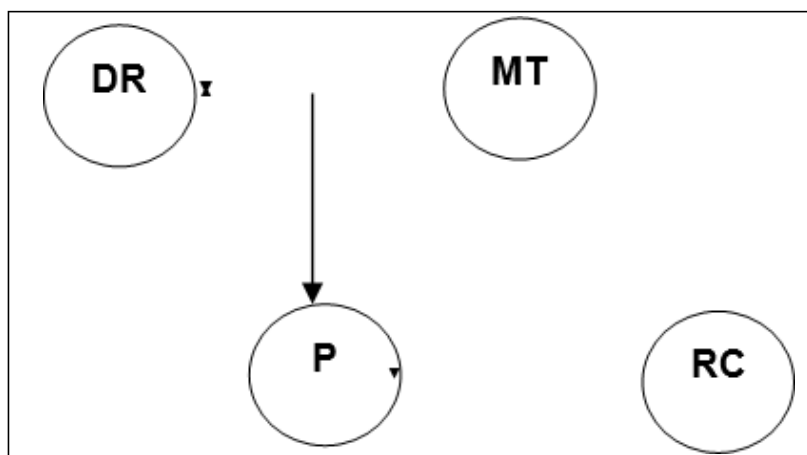
El presente trabajo de examen lógico, como indica su motivación, es de tipo aplicado o innovador, ya que tiene como motivación resultados sobrios o prácticos. Tiene como objetivo abordar los problemas.

Ander-Egg (1995) señala que "la investigación aplicada trata de tomar conciencia de hacer, de actuar, de trabajar, de cambiar; se preocupa de la aplicación rápida sobre una realidad condicionada, en contraposición a la mejora de las hipótesis de valor global".

El plan de examen que se utilizará es el plan semi exploratorio, cuyo diagrama es el siguiente: (cuando éste aún no ha sido abordado o no ha sido suficientemente estudiado y las condiciones existentes no son aún determinantes.)

Figura 2

Diseño de investigación



Nota. Elaboración propia

Leyenda:

- DR: Diagnóstico de la realidad
- MT: Estudios teóricos o modelos teóricos
- P: Propuesta
- Rc: Realidad cambiada

Indicar la población (o muestra de estudio).

Es la disposición de personas, artículos y circunstancias que se asocian directamente a un examen.

También se le llama UNIVERSO.

Todos los instructores se dirigen a la población considerada para el examen actual, directora y personal docente y administrativo de Educación primaria de la Institución Educativa N° 82031 del Centro Poblado Paccha Chica, distrito y provincia de Cajamarca - Perú.

Es una ligera parte delegada y suficiente de la población en la que se hacen percepciones para obtener información.

El ejemplo obtenido se elegirá al azar, teniendo en cuenta las normas de incorporación y evitación.

Muestra

Dentro de este entorno de población y prueba, es fundamental demostrar que el universo que se debe pensar y tomar como ejemplo delegado y satisfactorio para este trabajo de examen es el adjunto:

Tabla 1

Muestra de la investigación

MUESTRA	CANTIDAD
Directores	Hay 1 directora
Docentes	10 docente de aula nombrados

Nota. Elaboración propia

Describir el entorno y técnicas de medición o recolección de los datos.

La herramienta que se aplicará en la exploración para hacer el recojo de la información será un cuestionario estructurado, que será aplicado a quienes son parte para el fin de la investigación, con la finalidad de reunir toda la información posible que puedan ayudar a determinar indicadores para el examen de la Administración de la Instrucción. Estos documentos constan de dos aspectos:

La propia Administración Instructiva, a través de los archivos de la administración, los planes de mejora, la planificación desde un enfoque por competencias, trabajos en guías, Trabajo en equipo, la que se aplicará a los docentes de la Institución Educativa.

CUESTIONARIO: Formada por un conjunto de preguntas sobre al menos un factor a estimar. Se utilizarán preguntas abiertas con algunas opciones de respuesta.

OBSERVACIÓN: Consiste en el registro eficaz, realizable y sólido de conductas o manifiestos directos. Su herramienta de estimación es la hoja de percepción. Puede ser utilizado como herramienta de estimación en una amplia gama de condiciones.

FICHAJE: Permite el surtido de datos hipotéticos sobre el tema de la exploración rastreado en los diversos blogs en línea. Su instrumento es la ficha.

FICHA TÉCNICA:

Encuesta de gestión educativa

AUTOR: Magno Alcibiades Izquierdo Lozano

Ámbito de la aplicación: Docentes de la IE. N.º 82031 –Cajamarca.

Duración: 30 min.

Ítems: El cuestionario cuenta con 20 Ítems.

Cada aspecto aborda las variables y dimensiones que fueron propuestas desde la evaluación a la gestión de la IE. donde los actores manifiestan ciertos lineamientos que promovieron el desarrollo de su administración institucional, para ello hago mención a Bass (1985) citado por Cruz-Ortiz et al. (2013) las dimensiones que caracterizan la gestión educativa basado en el liderazgo transformacional son la dimensión institucional, administración organizacional, pedagógica y social comunitaria, las cuales determinan modos de actuar del líder que se describen a continuación, es por ello que se tomó en cuenta estas dimensiones desde las variables descritas en la presente investigación.

Tabla 2*Operacionalización de variables*

Gestión Educativa basada en el liderazgo transformacional

Propuesta: Blog de retos.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Gestión educativa basada en el liderazgo transformacional	Es la gestión que tiene una mirada en la construcción de conocimientos y aprovechamiento de los recursos tecnológicos existente, para desde el rol de las personas crear una entidad	La gestión educativa debe vincular la gestión institucional, administrativa organizacional, pedagógica y social comunitaria para permitir crear una visión compartida	Institucional Hace referencia a la funcionalidad organizacional	Dirección	1 - 5	Totalmente de acuerdo (5)	Alto (48 – 74)
				Organización		De acuerdo (4)	Medio (21- 47)
				Estructura		Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Bajo (0 – 20)
				Funciones			
				Criterios de evaluación			
			Administrativa organizacional	Innovación	6 – 10	En desacuerdo (2)	
				Recursos			
				Coherencia		Totalmente en desacuerdo (1)	
			Hace referencia a la planificación estratégica	Funciones			
				Reconocimiento			
			Pedagógica	Calidad	11 – 15		

transformadora (Casassus & Arancibia, 1997)	de una entidad transformadora.	Hace referencia a la eficiente creatividad	Funciones Coherencia Demandas educativas Orientaciones	
		Social comunitaria Hace referencia a la racionalidad innovadora	Relaciones interpersonales Necesidades Participación PAT Participación	16 – 20

Nota. Elaboración propia

Validez de los Instrumentos

Para la validez del instrumento, se apeló al criterio de juicio de expertos que Cabero y Llorente (2013), como se citó en Garrote & Rojas (2015) describieron como “estrategia de evaluación a una serie de ventajas entre las que destacan la posibilidad de obtener una amplia información sobre el objeto de estudio y la calidad de las respuestas. En este caso, se recurrió a la opinión de 3 expertos quienes determinaron los instrumentos, criterios, objetivos e ítems, así como la calidad técnica de representatividad y lenguaje claro. A ellos se les entregó la matriz de operacionalización de variable, los instrumentos y la ficha de validación donde se determinaron las dimensiones e indicadores respectivos.

Tabla 3

Validación por expertos

Expertos	Grado o especialidad	Comentario
Dr. Alex Miguel Hernández Torres	Doctor en Educación	Confiable a ser aplicado
Dr. Iván Alejandro León Castro	Doctor en Educación	Valido para su aplicación.
Mg. Eduardo Martin Agión Cáceres	Magister en Educación	Óptimo a ser aplicado

Nota. Elaboración propia

Nivel de legitimidad de las encuestas, según el juicio maestro

Tabla 4

Valores de los niveles de validez

Niveles de Validez	Valores
Excelente	91 -100
Muy Bueno	81 -90
Bueno	71 – 80
Regular	61 - 70
Deficiente	51 - 60

Nota. Elaboración propia

Análisis de los datos

Para el examen de información seguiremos los avances que se acompañan:

- **Seriación:** Se solicitan las herramientas de surtido de información.

- **Codificación:** Se codifican por el objeto de estudio. Consiste en dar un número a cada uno de los instrumentos.
- **Tabulación:** Una vez aplicadas las herramientas, se realiza la organización, utilizando la escala matemática. Cada uno de los instrumentos aplicados se organizará de forma independiente.
- **Elaboración de cuadros:** Las herramientas clasificadas nos permitirán exponer tablas o diagramas para cada una de las herramientas.

Las tablas nos permitirán desglosar y descifrar la información recopilada y, en consecuencia, tener la opción de comprobar la especulación de la revisión.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

En la presente investigación se observan los resultados de acuerdo a los siguientes objetivos. Objetivo general: Proponer un Blog de retos basado en el liderazgo transformacional, para superar las deficiencias en la gestión educativa en el personal directivo y docentes del nivel primario de la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca.

La propuesta detallada se presenta como una alternativa para minimizar las deficiencias observadas en la gestión educativa en el personal directivo y docentes del nivel primario de la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca. Proponer un Blog de retos basado en el liderazgo transformacional permitirá cumplir los siguientes objetivos:

Objetivo general

Demostrar la importancia del uso del blog basado en el liderazgo transformacional, para superar las deficiencias en la gestión educativa en el personal directivo y docentes del nivel primario de la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca.

Objetivo específicos

Realizar el diseño del blog basado en el liderazgo transformacional, para superar las deficiencias en la gestión educativa en el personal directivo y docentes del nivel primario de la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca

Capacitar al personal directivo y docente para que pueda publicar independientemente en el blog sobre temas concernientes a la gestión educativa en la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca.

Evaluar el desempeño de las publicaciones del blog en la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca.

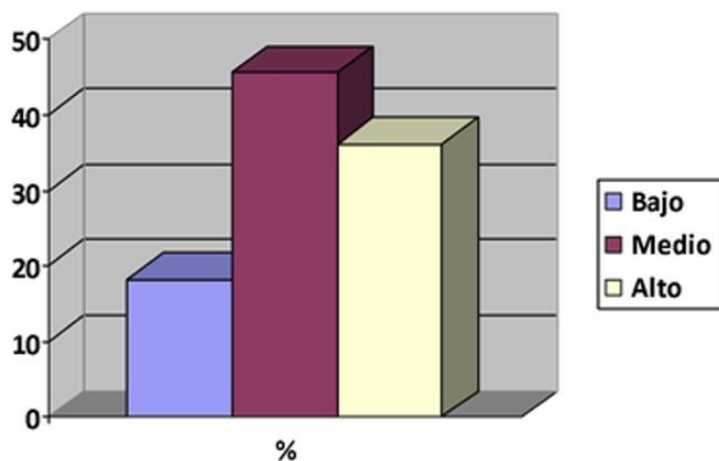
La propuesta ha sido validada por tres expertos que confirman su consistencia interna y aplicabilidad en la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca.

Objetivo específico uno: Identificar la situación de la gestión educativa basada en liderazgo transformacional en el personal directivo y docente de la I.E. N°82031.

Variable gestión educativa

Figura 3

Nivel de la gestión educativa basada en liderazgo transformacional



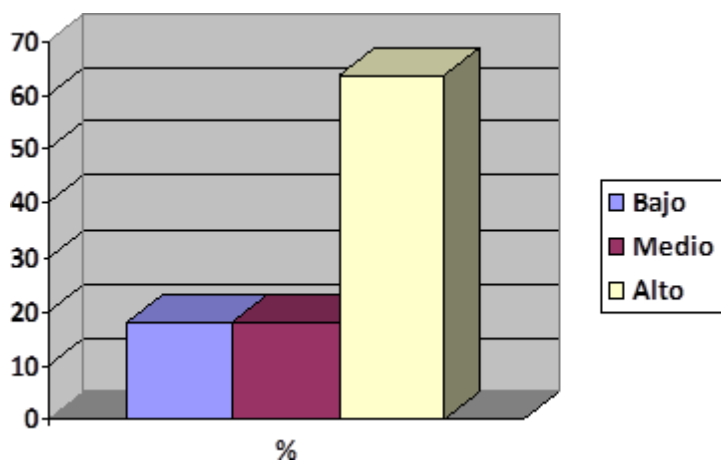
Nota. Elaboración propia

En relación a la Figura 3, se pudo obtener que la gestión educativa el 18.2% de docentes considera que se encuentra en un nivel bajo, el 45.4% de docentes considera que se ubica en un nivel medio; y, por último, el 36.4% se ubica a un nivel alto.

Dimensión gestión institucional basada en liderazgo transformacional

Figura 4

Nivel de gestión institucional

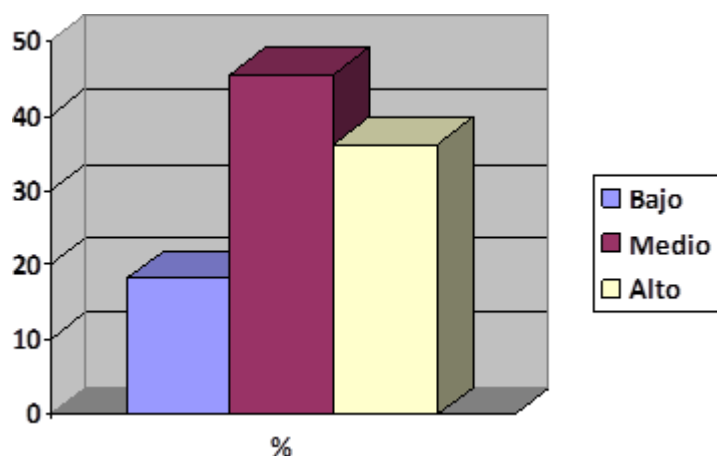


Nota. Elaboración propia

En relación a la Figura 4, se pudo obtener que la gestión institucional, el 9.1% de docentes considera que se encuentra en un nivel bajo, el 27.3% de docentes considera que se ubica en un nivel medio; y, por último, el 63.6% se ubica a un nivel alto.

Figura 5

Nivel de gestión administrativa organizacional

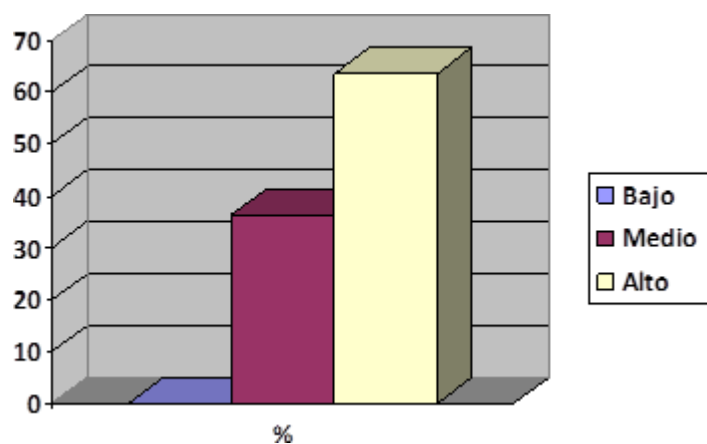


Nota. Elaboración propia

En relación a la Figura 5, se pudo obtener que la gestión administrativa organizacional, el 9.1% de docentes considera que se encuentra en un nivel bajo, el 54.5% de docentes considera que se ubica en un nivel medio; y, por último, el 36.4% se ubica a un nivel alto.

Figura 6

Nivel de la gestión pedagógica

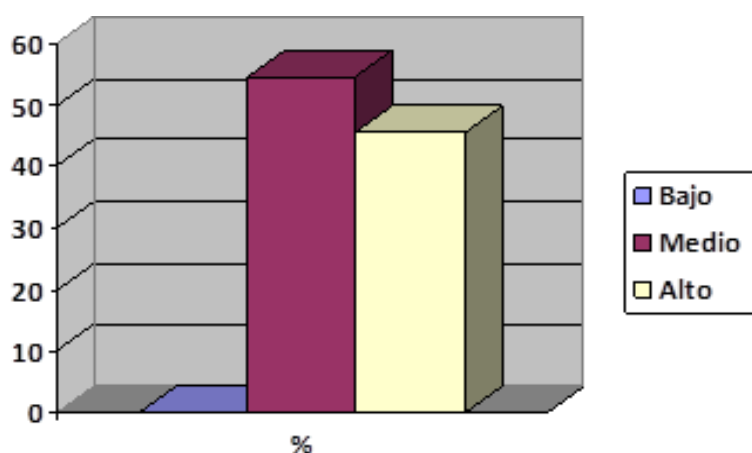


Nota. Elaboración propia

En relación a la Figura 6, se pudo obtener que la gestión pedagógica, el 0% se encuentra en el nivel bajo, el 36.4% de docentes considera que se ubica en un nivel medio; y, por último, el 63.6% se ubica a un nivel alto.

Figura 7

Nivel de gestión social comunitaria



Nota. Elaboración propia

En relación a la Figura 7, se pudo obtener que la gestión social comunitaria, el 0% se encuentra en un nivel bajo, el 54.5% de docentes considera que se ubica en un nivel medio; y, por último, el 45.5% se ubica a un nivel alto.

Objetivo específico dos: Diseñar el blog de retos basado en el liderazgo transformacional, para que se pueda realizar una gestión educativa del personal directivo y docentes del nivel primario de la IE. N°82031 Cajamarca – Cajamarca

El diseño del blog se realiza siguiendo los siguientes pasos:

Pasos para la implementación de un blog:

Con el uso de Google, se puede ingresar a diferentes alternativas para seleccionar el más adecuado o que se adapte a nuestras necesidades, de facilidad de manejo. Para ello se ha seleccionado el uso de BLOGGER y se tiene que ingresar en el siguiente link para realizar el registro correspondiente.

Figura 8

Paso 1. Creación del blog



Link: <https://www.blogger.com/about/?tab=wj&bpli=1>

Nota. Elaboración propia

Para la creación del blog, es necesario contar con una cuenta Gmail y el nombre que se desea para el blog (ver Figura 8).

Figura 9*Paso 2. Creación de un nombre al blog*


Elige un nombre para el blog

Este es el título que aparecerá en la parte superior de tu blog.

Título 0 / 100

SALTAR **CANCELAR** **SIGUIENTE**

Nota. Elaboración propia

En título colocaremos lo siguiente: "DIRECTIVOS Y DOCENTES CON LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA I.E. N°82031" (ver Figura 9).

Figura 10*Paso 3. Creación de la URL del blog*


Elige una URL para tu blog

Esta dirección web permite que los usuarios encuentren tu blog online

Dirección .blogspot.com

IE82031

Esta dirección de blog está disponible.

ANTERIOR **CANCELAR** **SIGUIENTE**

Nota. Elaboración propia

El link del blog se denominará como: IE82031.blogspot.com. El cual servirá para ingresar a crear contenido (ver Figura 10).

Figura 11

Paso 4. Confirmación de nombre visible

Confirma tu nombre visible

¿Cómo quieres que tu nombre se muestre a los lectores de tu blog?

Nombre visible

DIRECTIVOS Y DOCENTES CON LIDERAZGO TRANSFOR

71 / 200

ANTERIOR
CANCELAR
FINALIZAR

Nota. Elaboración propia

Confirmamos el nombre visible en el que consideraremos: "DIRECTIVOS Y DOCENTES CON LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA I.E. N°82031" (ver Figura 11).

Figura 12

Paso 5. Registro de contenido para el blog

DIRECTIVOS Y DOCENTES
CON LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL EN LA
IE N 82031

+ NUEVA ENTRADA

Todos (1)

GESTIONAR

RETOS BASADO EN EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDU... DIRECTIVOS Y DO...
Publicada • 25 ago

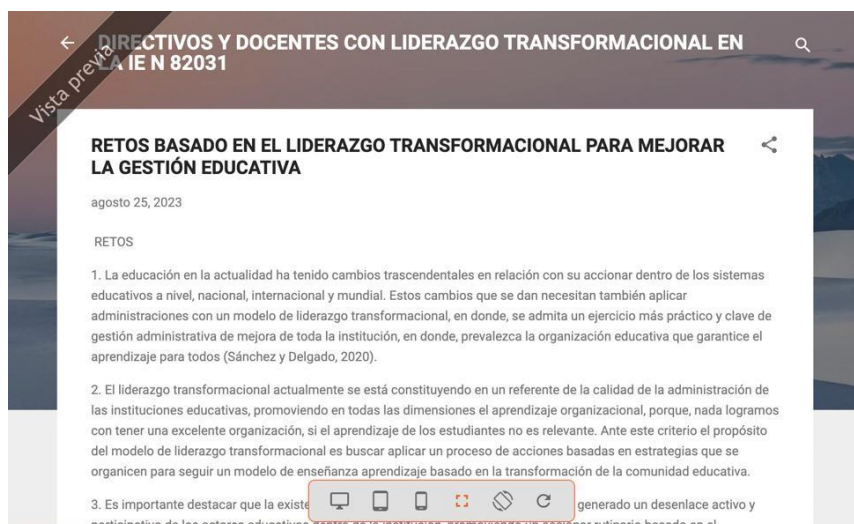
- Entradas
- Estadísticas
- Comentarios
- Ingresos
- Páginas
- Diseño
- Tema
- Configuración

Nota. Elaboración propia

De esta manera, diariamente se va publicando nuevo contenido de acceso libre, en el que la población educativa podrá ingresar y leer la información que se publicó (ver Figura 12).

Figura 13

Vista previa de un contenido publicado en el blog



Nota. Elaboración propia

Ante ello se realizó el siguiente ejemplo del tema: Retos basado en el liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa, mostrando la facilidad de uso, acceso y manejo, para hacer resilientes a docentes y directores.

3.2. Discusión

El objetivo general del estudio fue diseñar un Blog de retos basado en el liderazgo transformacional, para conquistar las carencias en la administración educativa en el personal directivo y docentes del nivel primario de la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca.

Por su parte y en relación al objetivo del estudio, Carranza (2016), en su tesis denominada "La administración de los jefes y las responsabilidades de los educadores de la Unidad Educativa" en el sentido de que el presente trabajo de exploración fue dirigido con el objetivo de exponer la relación que existe entre la autoridad de los supervisores y las responsabilidades de los educadores de la Unidad Educativa Monetaria teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, 2016. El tema que se presenta es la

relación que existe entre la Administración de los Supervisores y las responsabilidades de los educadores de la Unidad Educativa Financiera teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador 2016. En este sentido, el creador muestra que existe una conexión crítica entre la iniciativa rompedora de los jefes y las responsabilidades de los educadores en la población considerada. Entonces en este contexto se puede determinar que si el líder de una institución tiene una actitud negativa en la conducción del proceso educativo los objetivos institucionales no van a reflejar el trabajo organizacional. Además, en consecuencia, la eficacia del conocimiento de los estudiantes.

En relación a los objetivos específicos, el primero fue identificar la situación de la gestión educativa en el personal directivo y docente del nivel primario de la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca. En base a ello, se pudo determinar que el 45.4% de docentes considera que la gestión educativa se encuentra a un nivel medio.

En cuanto a la dimensión gestión institucional, se pudo determinar que el 63.6% de profesores considera que se encuentra a un nivel alto, sin embargo, el 27.3% considera que aún se encuentra a un nivel medio. Lavin y Del Solar (2010) menciona que el desarrollo de esta dimensión les permitirá a los colaboradores cumplir con sus funciones de forma pertinente, teniendo en cuenta las instrucciones que la institución evoca, asimismo, es importante la creación de organigramas y la distribución de tareas, con la intención de que el trabajo sea dividido eficientemente y se aprovechen los espacio y el tiempo de forma estratégica y ordenada.

En cuanto a la dimensión administrativa organizacional, se pudo determinar que el 9.1% de los docentes considera que se encuentra a un nivel bajo, mientras que el 54.5% considera que se encuentra a un nivel medio; siendo este una problemática latente en el diagnóstico del presente estudio. Lavin y Del Solar (2010) mencionan que esta magnitud hace referencia a la organización interna del centro educativo, en el que se considera la estructura del organigrama y sus funciones como tal; así como a la interacción de estos subsistemas y la operatividad con la que ejercen entre sí.

En relación a la gestión pedagógica, se pudo identificar que el 63.6% se encuentra en un nivel alto, sin embargo, el 36.4% considera que se encuentra a un nivel medio; notándose de esta forma un índice alto de inconformidad.

La Unesco (2011) en el Perú, menciona que este aspecto abarca las opciones estratégicas instructivas, en la que se considera la preparación, certificación, valoración

y la mejora de las prácticas académicas; así como el desarrollo profesional y personal de cada docente.

Por último, en la dimensión gestión social comunitaria, se pudo identificar que el 45.5% de docentes considera que se encuentra a nivel alto, mientras que, y en una gran diferencia el 54.5% de docentes considera que se encuentra a un nivel medio, siendo una problemática importante en el diagnóstico del presente estudio. Levin y Del Solar (2010) exponen que la administración social es la conexión entre la fundación instructiva y las asociaciones sociales, sociales y empresariales externas; con el fin de conseguir socios estratégicos que contribuyan con el desarrollo del colegio y se creen lazos de apoyo.

De esta manera, según el diagnóstico encontrado, se propuso de objetivo específico dos: Diseñar el blog de retos basado en el liderazgo transformacional, para que se pueda realizar una gestión educativa del personal directivo y docente del nivel primario de la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca. Según lo identificado se realizó un blog en cinco pasos permitiendo demostrar facilidad de usos, acceso y manejo, para hacer resilientes a docentes y directores. En base a ello, se consideró importantes estudios, que permitieron un panorama claro de la relación que tienen estas variables.

Calle (2013) en su tesis que plantea como título “Relación entre el Liderazgo Transformacional y Gestión institucional de los directores del nivel secundario de las instituciones públicas de la Región Callao”. Su examen se define por tener una estrecha relación entre la iniciativa innovadora y la administración institucional, los que fueron validados por la aplicación de diferentes instrumentos, donde el fin fundamental define el nivel de conexión entre el modelo de Administración Innovadora y la administración institucional de los jefes de establecimientos educativos públicos en la localidad del Callao, en la que se evidencia sus resultados en la búsqueda de la excelencia de la institución educativa con la administración innovadora y la administración institucional.

3.3. Propuesta

Tema

Propuesta de un Blog de retos basado en el liderazgo transformacional, para superar las deficiencias en la gestión educativa en el personal directivo y docentes del nivel primario de la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca.

Situación actual

En la institución educativa N°82031 se detectó que existe inadecuada funcionalidad organizacional, se observó una complicada organización, porque hay centralismo al trabajo individual. También, se evidenció deficiente creatividad para innovar, los docentes están acostumbrados a una estandarización de clases y no existe la resiliencia al cambio. Ello conlleva a una racionalidad mecanicista, aprender lo mismo cada año y cada estudiante que lo recibe, permitiendo un aprendizaje centrado en la tramitación y repetición de información, no acorde al modelo educativo del MINEDU.

Además, se observa escasa planificación estratégica, es decir la falta de metas comunes y compromiso del equipo directivo, administrativo y operativo que no permite el adecuado funcionamiento de la gestión de la institución educativa. Todas estas deficiencias y falencias identificadas se resumen en la falta de liderazgo y según lo manifestado Casassus & Arancibia (1997), no demuestra ser una entidad educativa transformadora. Allí radica el problema, en la falta de un liderazgo transformador que permita cambiar este círculo vicioso de falencias en un círculo virtuoso que mejore la gestión educativa.

Justificación de la propuesta

El diseño de un Blog de retos basado en el liderazgo transformacional, para vencer las carencias en la administración educativa en el personal directivo y docentes del nivel primario, encajan muy bien apto para desarrollar el ciclo de la administración educativa, de forma que no se manifieste una inadecuada funcionalidad organizacional, presencia de una racionalidad mecanicista, por el contrario, que se promueva la creatividad para innovar y que muestre una planificación estratégica en el manejo de la gestión educativa que permita mejorar los procesos competitivos en la gestión, además alcanzar las metas y la cultura de organización para el trabajo en equipo, en ese sentido, el Blog de retos, sustenta el liderazgo transformacional; el mismo que está orientado a mejorar el

crecimiento de la administración instructiva de la directora y docentes de la Institución Educativa para un mejor manejo de la gestión y eficiente creatividad, racionalidad innovadora y planificación estratégica que permite mejorar los procesos para el alcance de los fines expresados en la Organización y la comunidad en general.

De este modo se busca ejercer el liderazgo que posibilite la participación de otros líderes en el trabajo en equipo, donde se busca que todos los trabajadores puedan convertirse en líderes y sean los que conducen los procesos institucionales en materia de gestión administrativa y pedagógica para desarrollar el conocimiento de los alumnos. Por tanto, la función que cumple la directora es generar una cultura de trabajo en equipo donde se haga constante la reflexión crítica bajo una visión clara y orientada al logro de nuevos paradigmas conductuales de organización.

Tal como acota Bass (1985, 1999) al liderazgo transformacional la búsqueda del bien común, la empatía y sentirse predispuestos a la comunicación y desarrollar competencias para afrontar retos en la organización, en tanto, en este contexto se fomenta la creatividad para construir aprendizajes que sean significativos para el desarrollo en el campo social. Además, los líderes inspiran una visión seductora y vigorizante a los simpatizantes, además presentan un elevado grado de inspiración, confianza y preocupación para alcanzar los objetivos del futuro.

Objetivos

General:

Demostrar la importancia del uso del blog basado en el liderazgo transformacional, para superar las deficiencias en la gestión educativa en el personal directivo y docentes del nivel primario de la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca.

Específicos:

Realizar el diseño del blog basado en el liderazgo transformacional, para superar las deficiencias en la gestión educativa en el personal directivo y docentes del nivel primario de la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca

Capacitar al personal directivo y docente para que pueda publicar independientemente en el blog sobre temas concernientes a la gestión educativa en la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca.

Evaluar el desempeño de las publicaciones del blog en la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca.

Misión propuesta

Entre el personal directivo y docente se va realizar el diseño, capacitar y evaluar el blog basado en liderazgo transformacional, para superar las deficiencias en la gestión educativa en el personal directivo y docentes del nivel primario de la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca.

Visión propuesta

Ser una institución educativa que es resiliente en la gestión educativa manteniendo el liderazgo transformacional en el personal directivo y docente, para el cumplimiento de sus funciones institucionales, administrativas – organizativas, pedagógicas y social comunitaria.

Alcance

En primer lugar será de alcance para los docentes del nivel primario de la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca. Progresivamente se puede ampliar a otros niveles educativos.

Localización de la propuesta

La propuesta es ejecutada para la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca.

Desarrollo de la propuesta

OB 1. Realizar el diseño del blog basado en el liderazgo transformacional, para superar las deficiencias en la gestión educativa en el personal directivo y docentes del nivel primario de la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca.

Crear el diseño de la propuesta es una de los objetivos de la investigación la cual consta de cinco pasos para el cumplimiento de su diseño en la web.

1 paso: Creación del blog.

2 paso: Creación de un nombre al blog.

3 paso: Creación de la URL del blog.

4 paso: Confirmación de nombre visible.

5 paso: Registro de contenido para el blog.

Beneficios

- Genera conexión entre docentes y directores.
- Genera conexión entre comunidad y directores.
- Acceso público a información que detalle deficiencia o propuestas de mejora en la institución educativa

Recursos necesario

- Internet.
- Computadora portátil o de escritorio/ tablet o celular.
- Servicio de luz.
- Correo electrónico (Gmail).

OB 2. Capacitar al personal directivo y docente para que pueda publicar independientemente en el blog sobre temas concernientes a la gestión educativa en la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca.

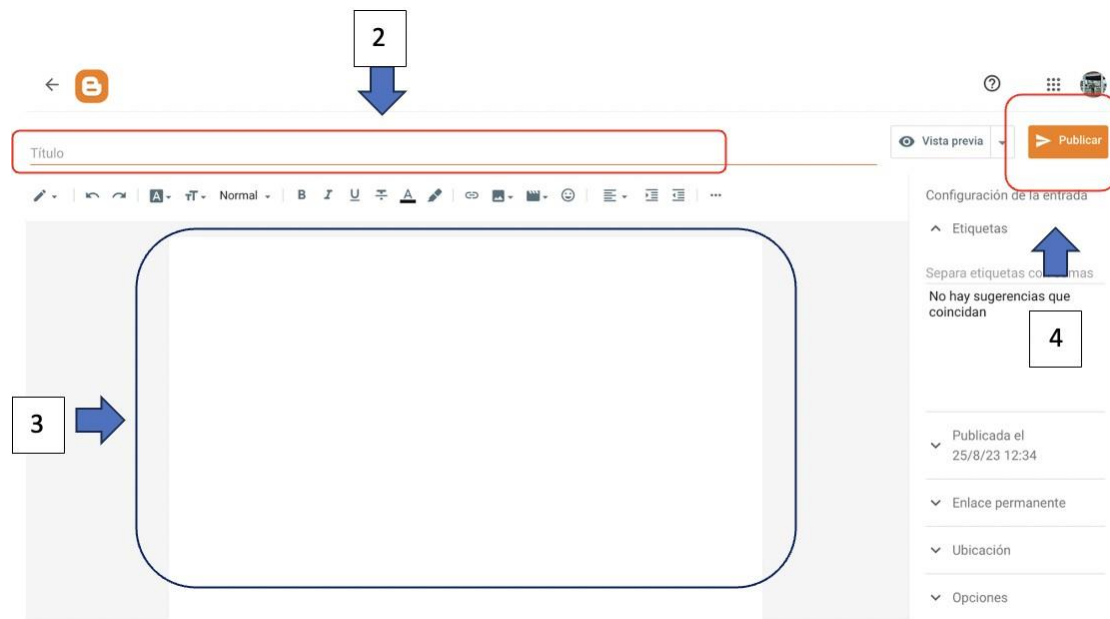
El proceso de capacitación implica la elaboración de una sesión de trabajo para permitir dar a conocer los pasos de cómo registrar un contenido en el blog.

Paso 1. Creación de contenido en el blog.



- 1- Detalla la nueva entrada del contenido del personal docente o directivo.

Paso 2. Registro y publicación en el blog.



2- Registro del título tentativo para el contenido nuevo.

3- Registro del contenido del contenido nuevo.

4- Publicación del contenido en el blog, para visualización pública.

Beneficios

- Existencia de gestión al cambio en docentes y directivos.
- Inserción a uso de TIC en parte de docentes y directivos.
- Nueva herramienta de comunicación no verbal entre docentes, directivos y sociedad.

Recursos necesario

- Internet.
- Capacitador
- Computadora portátil o de escritorio/ tablet o celular.
- Proyector
- Servicio de luz.
- Sillas

- Correo electrónico (Gmail).

OB 3. Evaluar el desempeño de las publicaciones del blog en la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca.

La evaluación del desempeño de las publicaciones se realizará en función a la cantidad de registros en el periodo del año escolar para ello se llenará la siguiente ficha de registro.

Tabla 5

Ficha de registro de contenido en el blog

Directivos	Fecha	Título de publicación	likes	Total
Directivo 1				
Total				
Docentes				
Docente 1				
Total				

Nota. Elaboración propia

Beneficios

- Control adecuado de las publicaciones en el blog.
- Tomar en cuenta la mejor publicación compartida para que se pueda mejorar la gestión educativa en función a ello.
- Docentes activos en la emisión de publicaciones en el blog.

Recursos necesario

- Internet.
- Computadora portátil o de escritorio/ tablet o celular.

- Servicio de luz.
- Correo electrónico (Gmail).

Presupuesto y cronograma

Tabla 6

Presupuesto y cronograma para ejecutar la propuesta

Descripción	Monto (S/.)											
Ejecución del blog	200											
Capacitación al personal directivo y docente	200											
Evaluación del desempeño de colaboradores	200											
Total	600											

2023 - 2024												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ejecución del blog	■											
Capacitación al personal directivo y docente		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Publicación de contenido en el blog		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Evaluación del desempeño de colaboradores											■	■

Nota. Elaboración propia

Según lo manifestado la propuesta se puede desarrollar con un presupuesto de S/600.00 soles y es evaluado al año según el cronograma establecido.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

Se entiende por conclusiones a los resultados finales del estudio realizado en la que indique la validación o rechazo de las hipótesis suscritas en la presente tesis.

Referente al objetivo general se logró una propuesta de un Blog de retos basado en el liderazgo transformacional, para superar las deficiencias en la gestión educativa en el personal directivo y docentes del nivel primario de la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca, el cual el uso de blog como recursos o herramientas didácticas son útiles, ya que facilitan el aprendizaje a docentes, así como la autoevaluación de sus conocimientos y a mejorar su desempeño en base a la gestión educativa.

Ello se materializó teniendo en cuenta lo encontrado en el objetivo específico. Ya que se logró determinar las deficiencias en la gestión educativa en el personal directivo y docentes del nivel primario de la I.E. N°82031 Cajamarca – Cajamarca donde se tiene que para los encuestados existe un nivel bajo a medio de la gestión educativa; gestión administrativa organizacional; gestión pedagógica, gestión educativa y gestión social comunitaria.

Además de ello, se diseñó el blog siendo una herramienta TIC que le permite a la comunidad educativa mantenerse informada con temas de interés y compartir sus conocimientos y/o opiniones acerca de la realidad y lo que falta mejorar en la institución educativa. Es por ello, que la creación de un blog es sencilla, por lo tanto, la comunidad educativa puede hacer uso constante de esta herramienta digital sin complicaciones.

También, se logró determinar la validez de la propuesta mediante la evaluación de juicio de tres expertos con especialización en educación, cuyo escala valorativa fue de totalmente de acuerdo; por lo que la propuesta establecida de acuerdo a lo identificado en el personal directivo y docente resuelve la hipótesis de investigación sobre la superación de deficiencias en el desarrollo de la gestión educativa de la directora y docente mediante la ejecución de Blog de retos en la Institución Educativa 82031 Paccha Chica – Provincia de Cajamarca.

CAPÍTULO V.

RECOMENDACIONES

Diseñar planes de desarrollo para ejecutar y potenciar las habilidades del personal directivo y docente desde el enfoque de liderazgo transformacional, tomando como elementos necesarios las estrategias sugeridas en la presente.

Establecer lineamientos que sean sostenibles en el tiempo para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, bajo el enfoque del liderazgo transformacional.

Ejecutar el conjunto de procedimientos planteados en la metodología de liderazgo transformacional en las diferentes instituciones educativas de EBR.

Desarrollar un proceso de reflexión crítica sobre los diferentes tipos de liderazgos para mejorar la gestión de los procesos y comportamientos del personal docente y directivo en el manejo de diferentes medidas pertinentes y eficaces para mejorar el proceso de participación activa de los agentes educativos en el logro de los objetivos institucionales en un clima de confianza y desarrollo emocional positivo.

Establecer charlas al personal de la institución educativa sobre el mejoramiento de las habilidades del personal directivo y docente para incentivar el manejo de herramientas digitales en la institución educativa.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Aguilar, D. (2005). *Gestión y liderazgo educativo*. monografias. <https://www.monografias.com/trabajos87/gestion-y-liderazgo-educativo/gestion-y-liderazgo-educativo>
- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social*. Editorial Lumen.
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>
- Bush, T., Robinson, V., Ortiz, M., Ryan, J., Giles, D., Cuéllar, C., Jingping, S., Fink, D., Lambert, L., & Oplatka, I. (2017). *Liderazgo educativo en las escuelas: Nueve miradas*. Salesianos Impresiones S.A.
- Calle, C. (2008). *Relación entre el liderazgo transformacional y gestión institucional de los directores de nivel secundaria de las instituciones educativas públicas de región Callao* [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1876>
- Carranza-Villón, M. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2), Article 2.
- Casassus, J., & Arancibia, V. (1997). *Claves para una educación de calidad*. Kapelusz editora S.A.
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: Investigación actual y retos futuros. *Revista Universidad y Empresa*, 15(25), Article 25.
- Díaz, L. (2014). *El liderazgo transformacional en el colegio parroquial San José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares* [Tesis de Posgrado, Universidad de las Tunas Cuba]. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8638/Tesis%20de%20maestria.pdf?sequence=1>
- Garrote, P., & Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: Dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada a la Enseñanza de Lenguas*, 18, Article 18. <https://doi.org/10.26378/rmlael918259>

- Kouzes, J., & Posner, B. (2007). *The leadership challenge*. Jossey-Bass.
<https://mowusublog.files.wordpress.com/2016/03/kouzes-and-posner-reviewed.pdf>
- Lavín, S., & Del Solar, S. (2000). *El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar*. LOM.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 28(1), 27-42.
<https://doi.org/10.1080/13632430701800060>
- Marconi, J. (2012). *Gestión educativa (Educational management)*. monografias.
<https://www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa2>
- MINEDU. (2017). *El currículo nacional de la educación básica orienta los aprendizajes que se debe garantizar como estado y sociedad* (p. 224). Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>
- MINEDU. (2014). *Manual de procedimiento «Aprobación de las actividades de capacitación en el marco del programa de desarrollo de personas—PDP»*.
<http://www.minedu.gob.pe/p/xtras/manual-de-procedimiento.pdf>
- Ortega, G., Serna, M., & Bedoya, J. (2008). El semántico diferencial como propuesta metodológica para caracterizar el liderazgo en una organización. *Dyna*, 75(155), 15-27.
- Quispe, P. (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del directo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010* [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2408/Quispe_qp.pdf?sequence=1
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
- Torres, M., & Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XIV(1), 118-134.
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Gestión Institucional.
- Valencia, E. (2017). *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 [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vallecito, A., Pavón, E., & Castro, D. (2020). *Liderazgo como elemento de la dirección administrativa* [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/12824/1/23047.pdf>
- Yábar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima—Cercado* [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1680/Yabar_si.pdf
- Zorrilla, M. (2013). Transformar la supervisión escolar: ¿solo una aspiración o puede ser una meta razonable y posible? *EDUCAR*, 49(1), 49-66.

ANEXOS

Cuestionario gestión educativa

Estimados docentes: En la presente encuesta hallarán una progresión de preguntas alusivas a la autoridad vital en la Administración Educativa. La respuesta es desconocida, así que, si no es mucha molestia, respondan a todo lo que realmente se pueda esperar.

Marque con una (x) la respuesta que más se acerque a su perspectiva sobre la iniciativa de la clave:

5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Indiferente 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL		1	2	3	4	5
1	Se proponen y coordinan tareas inventivas para ayudar a la organización.					
2	Los directores del establecimiento piensan en la gran asociación de la organización					
3	La construcción de la fundación responde a las directrices públicas de calidad.					
4	El personal educador, progresista o potencialmente directivo satisface sus obligaciones según lo establecido en el MOF.					
5	Las normas de evaluación aplicadas en su fundación son fiables con las directrices, procedimientos y estrategias estatales.					
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA – ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
6	Se proponen y mantienen tareas creativas para apoyar a la organización.					
7	La administración de la organización piensa en los activos humanos y monetarios.					
8	La misión, la visión y los objetivos institucionales están en consonancia con la estrategia de instrucción pública.					
9	El personal educador, de varios niveles o potencialmente autoritario, sigue las capacidades establecidas en el MOF (Manual de Asociación y Capacidades).					
10	El jefe es percibido por la consideración que presta a los clientes.					
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA		1	2	3	4	5
11	El grado de instrucción en su organización es de gran importancia.					
12	La preparación experta del jefe es adecuada para el trabajo que realiza.					
13	Las medidas de evaluación aplicadas en su organización son					

	predecibles con la estrategia de instrucción pública.					
14	El PEI (Empresa de Instrucción Institucional) responde a las solicitudes de instrucción provincial y vecinal.					
15	Las normas académicas que promueven el aprendizaje son completas, claras y exactas.					
DIMENSIÓN SOCIAL - COMUNITARIA		1	2	3	4	5
16	Las asociaciones relacionales con el área local son avanzadas.					
17	La organización se relaciona con las necesidades del área local.					
18	Se avanza en la cooperación en los ejercicios del área local.					
19	Se contempla un trabajo amistoso en su Plan de Trabajo Anual (PAT).					
20	El grupo de personas participa en los ejercicios instructivos de la fundación.					

Nombre: Dr. Alex Miguel Hernández torres
Profesión: Licenciado en Educación
Especialización: educación

Aspecto	Escala de valoración				
	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Insuficiente (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (2)
Pertinencia	X				
Formas de intervención	X				
Lenguaje	X				
Comprensión	X				
Creatividad	X				
Impacto	X				

Comentario: la propuesta cuenta con una escala de valoración muy adecuada.

Fecha: 10 de febrero del 2022

Nombre: Dr. Iván León Castro
Profesión: Lic. Educación
Especialización: educación

Aspecto	Escala de valoración				
	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Insuficiente (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (2)
Pertinencia	X				
Formas de intervención	X				
Lenguaje	X				
Comprensión	X				
Creatividad	X				
Impacto	X				

Comentario: la propuesta cuenta con una escala de valoración muy adecuada.

Fecha: 10 de febrero del 2022

Nombre: Mg. Eduardo Martin Agión Cáceres

Profesión: Lic. Educación

Especialización: educación

Aspecto	Escala de valoración				
	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Insuficiente (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (2)
Pertinencia	X				
Formas de intervención	X				
Lenguaje	X				
Comprensión	X				
Creatividad	X				
Impacto	X				

Comentario: la propuesta cuenta con una escala de valoración muy adecuada.

Fecha: 10 de febrero del 2022

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Dr. Mario Víctor Sabogal Aquino., usuario revisor del documento titulado:

Blog de retos basado en el liderazgo transformacional para mejorar la Gestión Educativa del personal directivo y docente de la IE. N° 82031 - distrito Cajamarca - Cajamarca.

Cuyo autor es : Magno Alcibíades Izquierdo Lozano Identificado con documento de identidad 26714690; declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud 16% 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, SETIEMBRE del 2022



DR. MARIO VICTOR SABOGAL AQUINO

DNI: 16502269ASESOR

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:	Magno Alcibiades Izquierdo Lozano
Título del ejercicio:	Informe 2022-II
Título de la entrega:	Tesis
Nombre del archivo:	Tesis_Magno_Alcibiades_Izquierdo_Lozano.doc
Tamaño del archivo:	1.56M
Total páginas:	53
Total de palabras:	11,744
Total de caracteres:	64,067
Fecha de entrega:	15-sept.-2022 12:21 a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega...	1900253054

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y
EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN


TESIS

Objetivo: Blog de retos basado en el liderazgo transformacional para mejorar la Gestión Educativa del personal directivo y docente de la I.E. N° 82031 - distrito Cajamarca - Cajamarca.

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica.

Investigadora:
Bach. Magno Alcibiades Izquierdo Lozano

Asesor:
Dr. Mario Victor Sabogal Aquino
Lambayeque - Perú
2022

Tesis

DR. MARIO VICTOR SABOGAL AQUINO
ASESOR

MAGNO

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	15%	3%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	1library.co Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repository.unilibre.edu.co Fuente de Internet	1%
8	vdocuments.mx Fuente de Internet	<1%
9	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%


DR. MARIO VICTOR SABOGAL AQUINO
ASESOR

10	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
11	www.redem.org Fuente de Internet	<1 %
12	dspace.uclv.edu.cu Fuente de Internet	<1 %
13	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.capasitio.com Fuente de Internet	<1 %
16	www.ua.es Fuente de Internet	<1 %
17	ruja.ujaen.es Fuente de Internet	<1 %
18	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Oropeza Amador Maria del Socorro. "La experiencia subjetiva del maestrante durante el proceso de gestión en la construcción del conocimiento en el campo pedagógico : línea	<1 %



DR. MARIO VICTOR SABOGAL AQUINO
ASESOR

de investigación formación y posgrado,
maestría en pedagogía FES-A UNAM",
TESIUNAM, 2012

Publicación

21	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorioinstitucional.uabc.mx Fuente de Internet	<1 %
23	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
24	densev.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	udgvirtual.udg.mx Fuente de Internet	<1 %
27	www.pulsopyme.com Fuente de Internet	<1 %
28	normalista.ilce.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
29	www.crmariocovas.sp.gov.br Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %


DR. MARIO VICTOR SABOGAL AQUINO
ASESOR

31	www.caminosvecinales.gov.co Fuente de Internet	<1 %
32	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
33	difuciencia.unibe.edu.py Fuente de Internet	<1 %
34	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
35	mafiadoc.com Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	www.catastrolatino.org Fuente de Internet	<1 %
39	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
40	www.valladolidadelante.es Fuente de Internet	<1 %
41	obela.org Fuente de Internet	<1 %
42	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %



DR. MARIO VICTOR SABOGAL AQUINO
ASESOR

43	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repository.ucc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
45	sec-gral.univalle.edu.co Fuente de Internet	<1 %
46	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
47	"Liderazgo educativo y su papel en la educación de adultos trabajadores no profesionales en una universidad de formación técnica-profesional : estudio de caso", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2018 Publicación	<1 %



DR. MARIO VICTOR SABOGAL AQUINO
ASESOR