



**UNIVERSIDAD NACIONAL
"PEDRO RUIZ GALLO"
UNIDAD DE POSTGRADO**



**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA MENCIÓN ADMINISTRACIÓN DE INSTITUCIONES
EDUCATIVAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN**

TESIS

**PLAN DE DESARROLLO OPERATIVO PARA LA
ADMINISTRACIÓN DE LAS MICROPOLÍTICAS
EDUCATIVAS EN INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LUÍS
NEGREIROS VEGA" DEL C.P. PÓSOPE ALTO DEL
DISTRITO DE PÁTAPO**

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

AUTOR:

Bach. EDGAR MARTIN CARRASCO PARRILLAS

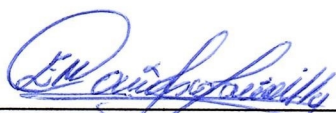
ASESOR:

Dr. JULIO CESAR SEVILLA EXEBIO

LAMBAYEQUE – PERÚ

2019

**PLAN DE DESARROLLO OPERATIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE
LAS MICROPOLÍTICAS EDUCATIVAS EN INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“LUÍS NEGREIROS VEGA”, DEL C.P. PÓSOPE ALTO DEL DISTRITO
DE PÁTAPO**



Edgar Martín Carrasco Parrillas
AUTOR



Dr. Julio César Sevilla Exebio
ASESOR

Presentada a la escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, para obtener el Grado de : **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN**

APROBADO POR:



Dra. Pilar Fernández Celis
PRESIDENTE DEL JURADO



Dra. María Elena Segura Solano
SECRETARIA DEL JURADO



MSc. Evert Fernández Vásquez
VOCAL DEL JURADO

Julio, 2019



N° 000099

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



Siendo las 09:30 horas del día 12 de Julio del año dos mil diecinueve, en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, se reunieron los miembros del jurado, designados mediante Resolución N° 1264-2019 UP-D-FACHSE, de fecha 30/04/19 conformado por:

Dra. Pilar Fernández Celis PRESIDENTE(A)

Dra. María Elena Segura Sobano SECRETARIO(A)

M.Sc. Evert Fernández Vásquez VOCAL

con la finalidad de evaluar la tesis titulada Plan de Desarrollo Operativo para la administración de las micropolíticas educativas en Institución Educativa "Luis Negreiros Vega" del C.P. Pósope Alto del Distrito de Patapo.

presentado por el (la) / los (las) tesista(s) Edgar Martín Carrasco Parrillas

Y asesorado por Dr. Julio César Sevilla Exebio

sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 193-2019 UP-D-FACHSE, de fecha 11/07/19

El Presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, de conformidad con el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 97°, 97° 99°, 100°, 101°, 102°, y 103°; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a 1 sustentante(s), quien(es) procedió (ieron) a dar respuesta a las interrogantes y observaciones, quien(es) obtuvo (obtuvieron) 73 puntos que equivale al calificativo de BUENO

En consecuencia el (la) / los (las) sustentante(s) queda(n) apto (s) para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Administración de Instituciones Educativas y Tecnologías de la información

Siendo las 10:30 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.

[Firma]
PRESIDENTE

[Firma]
SECRETARIO

[Firma]
VOCAL

Observaciones: _____

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, JULIO CESAR SEVILLA EXEBIO, Asesor de tesis del estudiante EDGAR MARTIN CARRASCO PARRILLAS.

Titulada:

PLAN DE DESARROLLO OPERATIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LAS MICROPOLÍTICAS EDUCATIVAS EN INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LUIS NEGREIROS VEGA" DEL C.P. PÓSOPE ALTO DEL DISTRITO DE PÁTAPO, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud del 7% verificable en el reporte de similitud Turnitin, cuyo identificador de entrega es 1477911651.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque 18 de diciembre del 2020



JULIO CESAR SEVILLA EXEBIO
DNI 17407478
ASESOR

DEDICATORIA

A Esposa e hijos
por permitirme robarles tiempo a su lado
para lograr mis metas

A mis padres que con sus esperanzas
y apoyo incondicional albergaron en su alegría
mí proceso de superación y lo afianzaron
con sus deseos y oraciones.

A todos aquellos que con una
pequeña palabra me brindaron
su apoyo y amistad
en momentos difíciles

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme permitido vivir este y cada uno de mis días, haberme guiado a lo largo de mi vida, por ser apoyo y luz en el diario caminar del destino, por haberme dado fortaleza para siempre seguir adelante en momentos difíciles y lograr superarlos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE	VI
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	10
PROBLEMA INVESTIGACIÓN:	15
OBJETIVO GENERAL :	15
1.1 ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	19
1.1.1 UBICACIÓN DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS.	19
1.1.2 EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y TENDENCIAL DE LAS MICROPOLÍTICAS EDUCATIVAS	23
1.2 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	30
2.1 MARCO TEÓRICO	33
2.1.1 ESTUDIOS QUE ANTECEDEN Y ORIENTAN LA TENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN. ...	33
2.1.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.	37
A) Teoría Sociocrítica.	37
B) Teoría Ecológica	39
C) Enfoque de Desarrollo Organizacional	41
2.1.3 DELIMITACIONES CONCEPTUALES	43
A) Desarrollo	43
B) Plan Operativo	44
C) Micropolíticas Educativas	45
2.1.4 Características de las deficiencias en la administración de las Micropolíticas Educativas	46
3.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	57
3.1.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	57
TABLA N° 01	57
TABLA N° 02	59
TABLA N° 03	61
TABLA N° 04	63
TABLA N° 05	65
PROPUESTA.....	67
INTRODUCCIÓN	68
1. DATOS INFORMATIVOS.....	69
2. Filosofía Organizacional	69

2.1 Visión	69
2.2 Misión	69
3. SITUACIÓN ACTUAL	69
4. SITUACIÓN PROPUESTA.....	71
5. MODELO TEÓRICO DE LA PROPUESTA	72
6. FUNDAMENTOS.....	73
6.1 Administrativos.....	73
6.2 Psicológica	74
6.3 Pedagógicos	74
7. CARACTERÍSTICAS TEORICAS DEL MODELO.....	75
7.1 Enfoque de cultura organizacional	75
7.2 Teoría Sociocrítica	75
7.3 Teoría Ecológica	75
8. METODOLOGÍA	76
8.1 RESULTADOS	76
9. ANALISIS DE LA ORGANIZACIÓN	77
10. FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS	80
11. DESARROLLO OPERATIVO DE LA PROPUESTA.	82
12. ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL PLAN OPERATIVO	85
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES.....	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90

RESUMEN

El presente estudio pretende reconocer y comprender la presencia de micropolíticas educativas y las deficiencias en su administración en la Institución Educativa “Luis Negreiros Vega”; las cuales se manifiestan, a través de la presencia de diversidad de intereses, diversidad ideológica, falta de estrategias de control, diversas manifestaciones de poder y conflicto, lo que trae como consecuencia el quebrantamiento de metas institucionales, carencia de identidad institucional, desorganización institucional, menoscabo de la autoridad institucional; ante lo mencionado se propone como objetivo de investigación elaborar un plan de desarrollo operativo para corregir las deficiencias en la administración de las micropolíticas educativas de la Institución Educativa “Luis Negreiros Vega” del Centro Poblado Pósope Alto, Distrito de Pátapo; objetivo que engloba la propuesta de un plan de desarrollo operativo basado en la aplicación de una serie de actividades que permitan el desarrollo y fortalecimiento de habilidades a través de la capacitación y la instrucción, la promoción del trabajo en equipo, la participación, la motivación, el reconocimiento de sus capacidades, la promoción de una comunicación significativa y asertiva; lo que permite el control y corrección de las deficiencias en la administración de las micropolíticas educativas y el desarrollo de una educación de calidad a través de una mejora continua de la institución educativa.

Resultado del estudio realizado permitió conocer y comprender cómo los agentes implicados, desde sus creencias y actuaciones e interactuando en los diversos contextos situacionales, van construyendo sus representaciones y utilizan mecanismos para mantener su influencia y hacer que preponderen sus intereses e ideología en la lucha por el poder y el control, conforme sus expectativas, ya sea a través de la acción o la pasividad; ante ello, podemos afirmar que la intervención y participación de todos en la toma de decisiones de la institución educativa parece presentar una vía de solución alterna a las problemáticas que suelen presentarse en las instituciones educativas.

Palabras claves: Plan De Desarrollo Operativo, Administración, Micropolíticas

ABSTRACT

The present study intends to recognize and understand the presence of educational micropolitics and the deficiencies in their administration at Educational Institution "Luis Negreiros Vega"; which are manifested, through the presence of diversity of interests, ideological diversity, lack of control strategies, various manifestations of power and conflict, which results in the breakdown of institutional goals, lack of institutional identity, institutional disorganization, impairment of institutional authority; In view of the aforementioned, it is proposed as a research objective to develop an operational development plan to correct the deficiencies in the administration of the educational micropolitics of the Educational Institution "Luis Negreiros Vega" of the Pósope Alto Town Center, Pátapo District; objective that encompasses the proposal of an operational development plan based on the application of a series of activities that allow the development and strengthening of skills through training and instruction, the promotion of teamwork, participation, motivation, the recognition of their abilities, the promotion of meaningful and assertive communication; what allows the control and correction of the deficiencies in the administration of the educational micropolitics and the development of a quality education through a continuous improvement of the educational institution.

Result of the study carried out allowed to know and understand how the agents involved, from their beliefs and actions and interacting in the different situational contexts, build their representations and use mechanisms to maintain their influence and make their interests and ideology prevail in the fight for power and control, according to your expectations, whether through action or passivity; Given this, we can affirm that the intervention and participation of all in the decision making of the educational institution seems to present an alternative solution to the problems that usually arise in educational institutions.

Keywords: Operational Development Plan, Administration, Micropolitics

INTRODUCCIÓN

Se pretende establecer un Plan Operativo de Desarrollo para Administración de las Micropolíticas Educativas, como resultado del estudio realizado en la Institución Educativa “Luis Negreiros Vega” del Centro Poblado Pósope Alto, Distrito de Pátapo, como disyuntiva a la confluencia y complejidad con que transcurre la práctica organizativa en los centros educativos, organizaciones que se nutren en su operacionalidad cotidiana, fundamentos de distintas, sustentados de manera objetiva. Lo que plasma los valores democráticos para el ejercicio, que priorice en los vínculos horizontales, en otra perspectiva el mantenimiento de una fuerte posición en la valoración profesional, con sus fundamentos de reglas y validez de la actividad profesional con un sistema burocrático con sistemas elitistas de posición autoritario.

En este reconocimiento queda dentro de los ejes de las fuerzas, dependiendo del tipo de grupo directivo, de acuerdo al proceso histórico del centro, como ejerce esta con los equipos. Evidencian instituciones burocráticas, como también otros que dan prioridad a la prevalencia de los fundamentos profesionales. Esta variabilidad originada en la superficie de las distintas decisiones acertadas, al tipo de líder del director como su formación en grupos integra criterios en el ejercicio micro político. La relación con la fuerza, la prevalencia y requerimiento orienta a la transformar los intereses. En tanto a las diferencias de los estilos que orientan la dirección, influidos de acuerdo a Sthepen Ball (2011), en el área administrativa, social, antagónica como autoritarismo, la relación del primero como también del tercero sistematizan la administración al contexto de los fundamentos teóricos. El prototipo de modelo orientado al autoritario, no tiene valor en el colegio, también en otros centros públicos, en el acto que se refiere que es preferible sistematizar los intereses de los equipos mediante grados de interacción. Como también limitar un modelo absolutista burocrático han prevalecido, ya que el impulso de mantenimiento en la independencia del maestro y las

limitaciones de controlar desde la parte central del ejercicio educativo, premian la importancia de libertad y deseo entre los maestros. Los diferentes estilos de manera interpersonal como contrarios, son relevante que reflejan la división entre el área de interacción micro política con las líneas políticas oficiales.

El panorama micro política de la interacción del maestro comienza con la identificación de una diversidad de contradicciones que propician evitar mediante el juego las relaciones interpersonales por lo cual, mediante las capacidades personales son relevantes en la jerarquía de autoridad. Este tipo de limitación de autoridad, se relaciona al acompañamiento de una expansión del trabajo como poder.

Es así, que, ante este marco, la realidad problemática se concentra en el estudio especializado, de acuerdo al sustento teórico del maestro, como la directiva de atención tutorial integro y de diferentes tipos de familia, de acuerdo al mal rendimiento de los estudiantes, donde el nivel se orienta a una disminución, de un cuarenta por ciento de grado de complejidad en proseguir con los objetivos requeridos. Relacionado a esta área, salen otras dificultades, transformados en reuniones en grupos de maestros, así lo manifiestan los docentes tutores integrantes de ATI: “Si se hace un análisis de los inconvenientes evidenciados en el centro institucional, como de una simple enunciado, insuficiencia de disciplina, baja motivación, falta de interés a la apropiación de habilidades, lo que priorizan a los problemas orientados a la disciplina , lo que limita el trabajo con las personas que están alrededor. y poco nivel de adquisición de capacidades, y si priorizamos de ellos los problemas de disciplina, son los que no te dejan trabajar con los demás”. Por el contrario, esta la preocupación por el bienestar de los estudiantes que se están siendo perjudicados en la enseñanza. Los docentes se orientan a la justificación por estudiantes que no pueden avanzar en sus aprendizajes y están empleando planteamiento de “limitaciones de habilidades de los estudiantes” le preocupa que suceda con los aprendizajes”, “en este colegio todo puede suceder”, “el colega se cree mejor que todos”, “aquel es el dueño

del colegio”. Consecuentemente, en este resumen, se ocultan también motivos de otro fin, con una complejidad lógica, partiendo desde el estudio de criterios.

Cuando se revisa el contenido biográfico del trabajo de estudio en una empresa o institución educativa evidenciamos una corta extensión como una ambigüedad de un discurso contrarias, que presenta errores epistemológicas, lo que obstaculiza la empresa educativa comenzando desde su ejercicio y encomienda pedagógica como también de las dimensiones que afectan el ejercicio de la escuela, Lo que hace que la fragmentación de los diferentes criterios, hacen complicada la mirada general y empatía, ignorando la planificación de los colegios, las redes de las relaciones que facilitan cultura, elaboran entre sus integrantes un empoderamiento de interés, ya sea con fines políticos o ideológicos, representando el poder y esta variedad de funciones hacen una diversidad en los elementos del ejercicio cotidiano, lo cual se hacen de lado los criterios políticos.

Este contexto de la dinámica constructiva de una propia cultura innovadora orientadas a la elaboración, integrada por las diversidades de las inclinaciones que facilita el conocimiento con la información, conformada por diversas inclinaciones, facilitando la información como introduciendo la dimensión micropolítica que es infalible en la redacción de valores como de incertidumbre. Comprender una cultura organizativa como un elemento elaborativo y desarrollo la interculturalidad social, releva la voz, como papel protagónico a sus miembros que participan como personas en la evolución histórica del pensamiento individual, orienta a redefinir los la comprensión en el eje de las misma, donde se originan los problemas ideológicos, como también grupos de poder que aspiran por el mantenimiento del poder político en una organización. Estas luchas propagadas de ambiciones políticas externas a la realidad de la empresa.

En esa perspectiva un descubrimiento significativo de este estudio es requerida como la conjunción para el objeto de estudio orientadas a la

organización escolar, prevaleciendo la dimensión institucional, social, micropolítica. Estas dimensiones no pueden separarse en su estudio, ya que en la cotidianidad del centro educativo renacen un vínculo de comunicación sinérgica

En la elaboración de mecanismos en donde se orienta a las ideologías, que se enfrentan a las tomas de decisiones, mediante consensuan los niveles de significancia, actitudes como valores. Esta visión que se tiene del centro educativo tiene relación Bates quien manifiesta el sitio de lucha por los intereses, que entran en una especie de competencia mediante la negociación progresivamente del contexto de actitudes y valores en la enseñanza escolar. Con esta introducción reflexiva sobre la cultura de la organización, con las distintas clases de cultura, e índole social e ideológico confluyen propiciando problemas y conflictos como tecnológicos, prácticos, como evidencia de una cultura política, que confiere a cada centro educativo una característica particular.

En esa particularidad, la complejidad de aislamiento, de olvido, han sido el papel protagónico de la empresa como organización, y la comunidad institucional educativa, mediante la opinión, sus preferencias e interpretaciones, se logra estudiar los diversos modos que orienta, transforma, cambia, defiende los centros educativos en el proceso cotidiano, en el inicio de la comprensión e información de los centros educativos como organización. Dadas a las características que difiere cada organización posibilita una cultura idiosincrásica sobre una construcción que no origine una presentación apacible, al contrario, los individuos o equipos de individuos ya que las personas como grupo, emplean procesos para el mantenimiento de su desarrollo como relaciones en los intereses de poder y en su dinámica clasista. Establece por las pugnas del empoderamiento del poder como el total control en la prevalencia política mediante la acción como propuesta

En esta perspectiva por el logro del poder de manera interna, se origina el vínculo entre las relaciones lógicas como de sus sistemas estructurales,

como mitos, en el progreso personal, que no se adaptan sin previo juicio crítico, sino que establecen luchas internas, al plantear sus propias perspectivas como ideas de poder, actitudes y conductas que van más allá de todos. La temática de las actitudes, por ejemplo, es una interpretación de forma, de acuerdo algunos maestros, las medidas necesarias se basan en las expulsiones que por lo general se realiza de cuatro a 7 días de acuerdo a los estatutos para la atención formativa en la educación para pequeños estudiantes que requieran integrar a los centros educativos.

En la producción dispareja se evidencian interés de manera concreta referente a que los estudiantes consideraban repitencia de algunos cursos, en la cual la exigencia sobre el turno de las tareas, mayor era el número de tiempo por cada área, la predisposición en un ambiente de estudiantes que son evidencia de conflictos y luchas son considerados estudiantes problemáticos, estas luchas se orientan a las nuevas integraciones de estudiantes o en el monitoreo escolar identificados como conflictos o dificultades, etc., donde deja visto la resolución de problema como también de los conflictos, prevaleciendo los interés personales de otros grupos, ya que se relacionan a dominación de poder del centro educativo como un reflejo social. También estas luchas se proyectan a otras áreas como la familia, maestros, administrativos. Lo que también se manifiesta que estos grupos también influyen de manera representativa por prevalecer en el poder con interés empresariales.

La otra área se encuentra los de los maestros, como evidenciando las decisiones educativas, que se vea en peligro por los tutores o padres de familia proyectando a la APAFA, interviniendo en temas que no son exclusivos de ellos. Lo que también se ven relacionados a la mejora del centro educativo en n sistema comunitario entre alumnos. En otra perspectiva el director que es encargado, trata de conciliar las medidas políticas y administrativas lo que se orienta al centro educativo, transformándose en un eje central de contenidos que se proyectan interés en plena lucha en distintas áreas. En este establecimiento de cada equipo se

orienta a ser un juez de las diferentes interpretaciones del otro, consensuando los fines individuales del director del centro educativo, Presentaciones de manera privada, que son empleados como estrategias para el monitoreo y prevalecer en el poder. El consenso previamente, realizan diferentes decisiones que se relaciona a la comunidad que se manifiesta en grupos, se manifiestan de manera estratégica consensuadas, limitando la entrada de otras propuestas, a favor de los fines particulares. Evidenciar las normas que siguen operando en diferentes problemas no controladas es una vía de alternativa para solucionar o que disponga una vía si esta llega a concretarse, puede llegar como jerarquía.

Todo lo anterior descrito me permite plantear el siguiente Problema investigación: Se observa en el Proceso de la Dimensión Organizativo Operacional de Dirección del centro educativo “Luis Negreiros Vega” del Centro Poblado Pósope Alto, Distrito de Pátapo, deficiencias en la Administración de las Micropolíticas Educativas Institucionales; las cuales se manifiestan, a través de la presencia de diversidad de intereses, diversidad ideológica, falta de estrategias de control, diversas manifestaciones de poder y conflicto lo que trae como consecuencia el quebrantamiento de metas institucionales, falta de identidad institucional, desorganización institucional y la falta de autoridad.

En tal sentido el objetivo general se orienta a: Elaborar un plan de desarrollo operativo para corregir las deficiencias en la administración de las Micropolíticas educativas de la Institución Educativa “Luis Negreiros Vega” del Centro Poblado Pósope Alto, Distrito de Pátapo; el mismo que se pretende lograr a través de una serie de etapas plasmadas en objetivos específicos, a saber:

Realizar un estudio diagnóstico de las Deficiencias en la administración de las Micropolíticas Educativas del Centro Poblado Pósope Alto, Distrito de Pátapo.

Elaborar el Marco Teórico a partir de las teorías científico-sociales de la administración educativa para explicar el problema y elaborar la propuesta de solución.

Proponer un plan de desarrollo operativo para corregir las deficiencias en la Administración de Las Micropolíticas Educativas

Ante el objetivo propuesto se plantea a continuación con la hipótesis de investigación: Un Plan de Desarrollo Operativo permitirá corregir las deficiencias detectadas en la Administración de las Micropolíticas Educativas del centro educativo “Luis Negreiros Vega” del Centro Poblado Pósope Alto, Distrito de Pátapo.

El diseño de la investigación tiene la siguiente estructura:

Se tiene el primer capítulo el estudio del objeto de estudio de la investigación, comenzando con la ubicación del centro educativo, el estudio tendencial de la institucional, cultural y la micropolítica interdependencia que las hace inseparables; así como las características metodológicas, que facilita el estudio.

El segundo capítulo denominado: Marco teórico; abarca algunos principios elementales de la investigación como el marco teórico, evidenciando mediante el análisis documental de diversas fuentes, que permitirá la interpretación de los datos obtenidos y fundamentar los resultados lo que facilita la interpretación teórica del problema.

Consecuentemente se deriva el tercer capítulo integrado por la interpretación y estudio de los contenidos, como datos, adquiridos mediante la encuesta aplicada a los alumnos, docentes, director, padres de familia la cual se relaciona de manera directa con el problema de estudio empleando al inicio de un análisis, como también contraste de contenidos constituidos mediante esquemas estadísticos, terminando con la presentación de la propuesta: Plan de Desarrollo Operativo para corregir las deficiencias detectadas en la Administración de las Micropolíticas Educativas del

centro educativo “Luis Negreiros Vega” del Centro Poblado Pósope Alto,
Distrito de Pátapo.

CAPÍTULO I
ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO
MICROPOLÍTICAS EDUCATIVAS EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “LUIS NEGREIROS VEGA”

1.1 ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

En el presente capítulo se evidencia ubicación del estudio, proceso evolutivo histórico tendencial, desde la visión pedagógica y epistemológica a través de información documentación documental

1.1.1 Ubicación de la unidad de análisis.

El centro educativo de Secundaria “Luis Negreiros Vega” se esta ubicado por el asentamiento poblado de menor desarrollo de Pósope Alto, distrito de Pátapo, región de Lambayeque. Este distrito, se encuentra ubicado al sur este del distrito de Chiclayo, a una distancia de 17 Km es este distrito y en la margen derecha del canal Taymi. El Distrito de Pátapo presenta una topografía poco accidentada, presenta una variedad de relieve, tiene pendientes, canteras de material de construcción, con suelos de gran uso agrícola, dedicados especialmente al cultivo de caña y en una pequeña área en el sembrío de maíz, así mismo posee zonas de ganadera en pequeña escala de ganado vacuno, ovino y caprino.

Es una zona de diversas costumbres de la serranía pues es el asentamiento poblado con más ascendencia de nuestra serranía y se convierte en una zona que alberga a cierta cantidad de inmigrantes, provenientes de la provincia de chota, Cutervo y otros motivos por el cual se desarrollan las mismas costumbres de nuestra serranía a pesar que es un distrito costero.

En el aspecto social, los habitantes del distrito de Pátapo no son ajenos a problemática diversa, en su variedad de individuos trabajan en la agricultura y dependen de la siembra de caña de azúcar para la confección de azúcar por parte de la empresa azucarera Pucalá; que como en diversas organizaciones de este estilo o pasan por una leve mejoría en sus rentas.

En la parte educativa se viene observando una serie de necesidades y limitaciones, dificultades y problemas en especial en el campo educativo uno de dichos problemas es el incremento de la parte

informal en los centros de estudio. Es así que, ante un análisis, La deficiencia en la administración de las Micropolíticas Educativas, se presenta como un problema que hace el centro educativo objeto de estudio como un ente de estudio investigativo.

Así mismo cabe mencionar que dicho distrito cuenta con instituciones públicas y privadas que están al servicio de su población, posee los servicios de luz, agua, desagüe, así mismo los recursos televisivos mediante internet de esta manera se está implementando los medios de comunicación llevando información sobre la realidad nacional, regional y local.

El aspecto primordial a considerar en relación a una orientación activa de elaboración cultural organizativa, integrada por varios grupos, permitiendo indagar la información, la cultura, y introducirse a la dimensión micropolítica que es exclusivo, lleno de valores como también de incertidumbre. Comprende una cultura organizativa, que se elabore como también desarrolle las acciones sociales entre sus integrantes como personas participantes y que cumplan el rol protagónico, haciendo historia, mediante su voz y pensamiento Comprender una cultura de la organización, orienta a entender el eje central donde se origina los conflictos ideológicos, pequeños grupos con fines de pretender el poder, imponen sus condiciones como rasgos para prevalecer con el control de un sistema político organizativo.

Se debe de tener en cuenta que un mecanismo democrático como descentralizado como es en el Perú, se prevalece como también en los centros educativos, que se abre la bienvenida a la apertura de actividades democráticas, descentralización como la cooperación entre los integrantes de cada pueblo o comuna en la toma de decisiones acertadas y consensadas en temas importantes; a través del desarrollo de Estrategias que desplieguen los individuos y grupos de la organización hacia la búsqueda de sus intereses, sean éstos personales, profesionales o políticos; empleando su autoridad e

influencia y que exige dinámicas de control que se desarrollan en el seno de ella misma (en sus dimensiones de dominación y resistencia), la existencia de ideologías e intereses (personales, materiales, ideológicos), metas en la organización (Ball 2010); así como dinámicas de competición por los conflictos que se desencadenen entre las personas como grupos sociales que integran el centro de la empresa. (Blase 2011)

En referencia a la Institución Educativa “Luis Negreiros Vega”, es una institución educativa de servicio público gratuito promovida por el estado. La Institución cuenta con su respectivo Proyecto Educativo Institucional para consolidar sus objetivos propuestos. En esta Institución Educativa, actualmente se trabaja con las estructuras curriculares vigentes emanadas por los gobiernos centrales educativos, diversificadas y contextualizadas de la Institución Educativa.

Su Visión es: Facilitar un servicio educativo con una calidad, basado en una educación democrática el cultivo de valores, elevando la autoestima, respeto a la persona y a la comunidad empleando estrategias activas, participativas y técnicas de evaluación que nos permita alcanzar las competencias idóneas para formar alumnos creativos, críticos, reflexivos, solidarios y comprometidos con el cambio social.

Esta institución Educativa está enclavada en las faldas de los cerros que dominan el desarrollo del “Señor del Sinto” El centro poblado de Pósope Alto tiene como límites: Por el norte con el distrito de Pátapo, por el sur con el distrito de Chongoyape, por el este con el distrito de Pucallá y por el oeste: con el distrito de Batangrande.

Con relación al ámbito del grupo personal que trabaja en la Institución educativa está conformado por: un director y treinta y cuatro (34) profesores y dos (02) trabajadores administrativos, una (01) psicóloga y siete (05) personales de servicio y vigilancia y cinco (05) personal de apoyo que hacen un total de 47 trabajadores.

Referente a los estudiantes, estos son 409 estudiantes de sexo masculino y femenino, distribuidos en 17 secciones

Respecto a su infraestructura se cuenta con 17 aulas de material noble con piso pulido de techo de aligerado y calamina, con mobiliario completo en buenas condiciones de madera, se cuenta también con dos módulos de servicios higiénicos un módulo para varones y otro para mujeres ambos de material noble y techo aligerado con servicio de luz agua y desagüe, además tenemos un laboratorio de ciencias un ambiente destinado para implementar el aula de Innovación pedagógica, una aula para desarrollo de inglés, se tiene también un patio mediano con cancha de vóley y patio pequeño de cemento para jugar fútbol y un jardín.

Consideración especial concerniente a los estudiantes es considerar que existen un gran número de ellos provienen de hogares desintegrados y con maltratos físico, emocional y psicológicamente; son pocos los que cuentan realmente con el amor de sus padres.

En tal sentido la institución educativa “Luis Negreiros Vega”, mediante una empresa social, se moviliza dentro de la dirección orientada a la política desarrolladora que se construyen normas que se adaptan al ejercicio educativo, cumpliendo con las necesidades en un ambiente administrativo y político, haciendo caso omiso a lo ideológico como político, supone una empresa facilita a contribuir y oficializar el orden social, lo que confunde con incoherencias en la materialización de las organizaciones educativas; en otro sentido esta la dificultad que se encuentra visible partiendo del estudio dimensional institucional.

En este contexto, este trabajo nos va a permitir establecer un Plan De Desarrollo Operativo para corregir las deficiencias en la Administración de Las Micropolíticas Educativas del centro educativo “Luis Negreiros Vega” del Centro Poblado Pósope Alto, Distrito de Pátapo, de tal modo que se logre la determinación de objetivos colectivos, coincidencia ideológica institucional, presencia de

estrategias de control, manifestaciones de poder y conflicto para conseguir la consecución de metas institucionales, identificación institucional, adecuada estructura organizacional, buena imagen institucional.

1.1.2 Evolución histórica y tendencial de las Micropolíticas Educativas

Al indicar que las empresas educativas tienen sus características específicas, lo que requiere señalar desde que visión se puede apreciar, y si se establece diversas alternativas. Se puede manifestar desde un estudio político que es la que nos interesa para el presente trabajo.

En esta perspectiva el modelo político sobre los centros educativos tiene en la actualidad buena acogida por parte del reconocimiento teórico como práctico. Para entender las líneas de la dimensión política de los centros educativos se requiere vincular enfoques que mayormente se manifiestan de manera separada:

En otro sentido, se muestra un enfoque interno, que sigue analizar como comprender los colegios como un ente sistémico de las actividades políticas, que se estaría mencionando de la micropolítica educativa, en otra perspectiva se estaría mencionando del enfoque estructural, que es representativo a los colegios como un sistema estructural del estado, que es directamente responsable de todo el ejercicio dinámico e ideológico. Este panorama es indispensable para entender las relaciones de los sistemas económicos, la importancia del curriculum y las diversas acciones políticas que se establecen en la comunidad y a nivel institucional. Es importante el valor agregado de ambas directrices para generar un vasto conocimiento de la realidad cultural.

El reflejo político sobre los centros educativos se orienta al interés en disputa sobre sus integrantes de la empresa, estos para acceder a

sus propósitos de la empresa, hacen uso de diversas estrategias teniendo como ejemplo a la construcción de alianzas y relaciones, regateo, y uniones para el ejercicio. El establecimiento e indicaciones de las estrategias como la selección de las acertada de cada contexto conflictivo, necesitan de variedades capacidades de los agentes inmiscuidos.

Con las distintas estrategias se hace más accesible el establecimiento propuesto por los teóricos de las empresas; en otro sentido en líneas globales, los agentes de los centros educativos no identifican en los centros educativos se elaboren ambientes del ejercicio político, aunque si se aceptan, lo que afecta la política al colegio como un elemento del mismo gobierno que maneja a la sociedad. Esta limitante visión da comprender las insuficiencias sociales que sufre las instituciones educativas. En la propia visión del colegio como una estructura sistémica política interpreta que las instituciones educativas tienen una visión política burocrática, tradicionalmente impuesta.

El sentido de la política organizacional de acuerdo a Morgan, se origina cuando las personas piensan y ejercen de distintos modos. Consecuentemente identificar a sus integrantes como actores políticos, supone el establecimiento de un complejo e incertidumbre en el ejercicio educativo, empleando diferentes estrategias de conflictos para lograr llegar sus objetivos individuales como de equipos. Se puede ejecutar un estudio político, organizativo de medios sistémicos, identificando las relaciones sobre los intereses, conflictos, orientados al poder, considerando lo que es difícil la delimitación de un mapa de tareas políticas como de culturales que se inician en el ejercicio escolar.

A decir de Hoyle (2001): Entendida a la micropolítica de los centros educativos ha repercutido muy poco énfasis de los teóricos y

trabajos investigativos, intervienen con muy escaso espacio sobre las teorías organizacional, como la gestión. Es todavía un tema muy delicado en las disertaciones, mientras que en otros el cotilleo sobre reuniones informales en donde se comenta en entretenimiento político, como de reuniones ocultas, de clanes organizacionales, son temáticas que se relacionan en los ambientes de los maestros, cafetería, patios del colegio y muy poco en escenarios académicos que facilite el estudio riguroso.

En otro sentido ejerce escenarios de teorías organizacionales, la micropolítica, la micropolítica no presenta bien definido su análisis, tampoco prevalece una diferenciación no tiene bien establecido su campo de estudio organizacional, administración y micropolítica por lo que en su campo de estudio presenta una diversidad de especialidades como la sociología, antropología, economía, política. Etc., por consiguiente, sea el motivo de esta diversidad de visiones e interpretaciones ha limitado una mirada más versátil.

En ese desarrollo que señala la micropolítica establece el cambio de los diversos enfoques estructuralistas de manera económica o sociológica, que resaltan un modo formal, haciendo mayor énfasis en el ordenamiento de los colegios. La micropolítica reconoce la importancia que tiene los escenarios organizativos en una reformulación de sistemas estructurales dimensionales normativas que identifican en los colegios. Este enfoque también tiene ciertos rasgos característicos como descriptivo denominado “loosely coupled”, planteados mediante psicólogos sociales, que valoran el desorden en los colegios. Esta corriente micropolítica argumenta que el orden de los colegios mayormente está relacionado en la negociación política, y después de ese proceso se establece una lógica interna (Bacharach y Mundell 1993, citados en. González Gonzáles, 1998) El estudio micropolítica hace mención a la orientación dimensional política del centro educativo, con características internas referenciadas por el

establecimiento de diferentes poderes y por la rivalidad que evidencia los intereses de poder. Cada elemento en los conflictos de lucha interna identifica por unanimidad una estructura con sistema lógico. Para la identificación de un sistema político es importante identificar que los centros educativos son áreas conflictivas en donde se origina y este proceso es visto como un mecanismo natural, que aporta para la transformación institucional, pero teniendo en cuenta que los centros educativos no son característico de una lucha constante.

De acuerdo a Ball (2015) en la presentación del estudio organizacional de los centros educativos, difieren conceptos esenciales originarios de la ciencia en los cánones organizacionales directamente en los centros educativos, en el entendimiento de la micropolítica en los procesos educativos, lo que se valora es el poder, las proyecciones de objetivos, conflictividad, los intereses como el control de poder y el ejercicio político. Este estudio de analiza los gestores de los centros educativos, como protagonistas sociales en la organización o institución en contraposición de evidenciarlos sometidas en sistemas organizativas.

Los centros educativos son característicos de las actividades micropolítica por dos motivos, porque son empresas con limitaciones articuladas, cuyas áreas pueden dar lugar a la oficialización de la competencia en las decisiones asertivas. Consecuentemente esto se debe a la oficialidad del director en un tono desafiante por medios competentes y democráticas de manera alternativa, que son validadas por los centros educativos, frentes a esta realidad ponen a los directores en una confrontación de responsabilidad con las expectativas de los centros educativos (Hoyle, 2001:148).

Hoyle (2001), Ball (2015), al estudiar los conflictos por equipos, sobre la racionalidad de movimientos de acción, se identifican la micropolítica se relacione con otras estructuras, como ideologías,

variedad de objetivos, como la influencia de interés, en la toma de decisiones acertadas y metas relevantes de una organización.

Manifestándose la función política como ideológica que hacen ejercicio a los centros educativos mediante un espacio social de las dimensiones tanto culturales, académicas y económicas. Esta orientación critica orienta al estudio de una conducción, que recorre un proceso dialectico de actividades activas ejercidas en las instituciones educativas, para expandir sus conocimientos de manera ideológica, emancipar el control mediante las relaciones sociales. En el propósito de cuestionar y facilitar la transformación de los gestores institucionales por tales dimensiones que son explícitas, ocultándose, pero quedan enraizadas en las empresas, como también en las actividades de las relaciones organizativas, proyectando está en la sociedad.

En ese sentido no es cuestión de producción u originar una transformación en el estudio de las empresas educativas mediante su forma de organización, se pasa por un enfoque técnico metodológico de forma lógica y ha conllevado al abandono de la investigación. El uso de modelos cualitativos sobre los diferentes trabajos de investigación ha facilitado progresar en la información de los acontece y como este repercute a la vida educativa.

Entre los pioneros, Burns (2012), ya se contaba en apreciar que las empresas relacionadas a los sistemas políticos que aglomeran las estructuras colaborativas como también las conflictivas, se plantean que tales relaciones como responsabilidades políticas, se orientaban a la moneda de cambio, de las actitudes organizativas.

De acuerdo a Iannaccone entre las diferentes interpretaciones conceptuales fue el primero en traer la definición de micropolítica por la década del 70, pero que en la década del 80 se desarrolló las actividades teóricas como empíricas significativas. Ball (2015), elaboraron una orientación política de la planificación educativa que

hace énfasis al grado de equipos, relaciones técnicas como estrategias de las negociaciones, teniendo presente al conflicto en las decisiones acertadas y de acuerdo al contexto pertinente. La corriente política de acuerdo a Ball (2015) orientados a las instituciones educativas, derivan del análisis que ha sido llevado por estas instituciones y han puesto gran valor de significancia a los diferentes grados de equipo, como el mantenimiento de monitoreo realizado por los directores como también los conflictos relacionados a las decisiones políticas educativas. Según Ball cuestiona las políticas de género como de raza, y de transformación.

Esto se ha debido por parte de las dinámicas y sistemas políticas que son producto de las diferentes maneras de interpretar la política. La constancia motivadora por el ejercicio y otra de poder a ejercido diversos resultados en la influencia de tomar el poder como también de proteger. Estas actividades son movidas de manera racional, en diferentes momentos ya sea consciente o inconsciente, dependiendo de la situación que se encuentre. Estas actividades colaborativas como conflictivas se integran al espacio de las Micropolíticas. Este concepto hace uso a los diferentes tipos de sistemas estructurales como también a la puesta de decisiones consensuales ya sea en los grados de cooperación, formal como también informal. Tratándose de actitudes que son patentadas como mecanismos refinados y socializados a las estructuras sociales como ejes políticos.

Según las descripciones de Sarason ha planteado lo siguiente:

“Las instituciones educativas se adaptarán mediante distintos medios que se necesite una transformación, o no requieran, este tipo de balance o poder del status quo, sus principios complementarios como su eje de patrón se relaciona directamente a la orientación tradicional por lo general es una participación micropolítica que se orienta a la intensificación y se transformada manera correcta, propicia y

pertinente, que descarta las alternativas de transformación relacionadas al statu quo”.

Este proceso de periodos de cambio, se ha denotado en las actividades micropolíticas de transformaciones y de cambio a tener relevancia, volviéndose más visible en los términos formales como también de manera informal del proceso educativo. Estas actividades activas de transformación como de ambigüedad, limitaciones en los objetivos, originan que sea más relevante las exacerbaciones.

Resulta rescatable los enfoques sobre resultados en la sistematización como estructuras incorporadas a nuevos enfoques relacionados al incremento de las actividades políticas de las instituciones educativas como por ejemplo estudiar sistemas estructurales partidarias en las decisiones que se imparten de manera democráticas. Estas estructuras sistematizadas pertenecen a las distintas ideologías como de interés y motivaciones en incluir distintas estrategias para realizar una variada de objetivos pertinentes. Por lo tanto, suministrar nuevas apuestas y desafíos organizativos ante los diferentes grupos sociales como foros políticos de cooperación.

De acuerdo a Crozier y Friedberg (2010) se diferencia de cuatro criterios de poder que se originan en una empresa como una acción que se centre a la especialización operativa, b, que esté relacionada a la estructura organizacional y su espacio, c, que origine el poder adquisitivo como control de las comunicaciones y d, establecimiento de

Manifestándose la función política como ideológica que hacen ejercicio a los centros educativos mediante un espacio social de las dimensiones tanto culturales, académicas y económicas. Esta orientación critica orienta al estudio de una conducción, que recorre un proceso dialectico de actividades activas ejercidas en las instituciones

educativas, para expandir sus conocimientos de manera ideológica, emancipar el control mediante las relaciones sociales. En el propósito de cuestionar y facilitar la transformación de los gestores institucionales por tales dimensiones que son explícitas, ocultándose, pero quedan enraizadas en las empresas, como también en las actividades de las relaciones organizativas, proyectando está en la sociedad.

En ese sentido no es cuestión de producción u originar una transformación en el estudio de las empresas educativas mediante su forma de organización, se pasa por un enfoque técnico metodológico de forma lógica y ha conllevado al abandono de la investigación. El uso de modelos cualitativos sobre los diferentes trabajos de investigación ha facilitado progresar en la información de los acontece y como este repercute a la vida educativa.

Como punto final, los análisis mediante las características teóricas de poder como de lucha y de cambio, los actos comunicativos y de solución, empoderamiento de liderazgo, dinámicas de equipos de manera social y cultural podrán originar una fuente relevante relacionado directamente a la micropolítica.

1.2 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación corresponde al diseño de un análisis descriptivo propositivo; en la cual mediante la observación y análisis de una realidad observada se identifica una serie de situaciones problemáticas y se presenta una propuesta de solución, la aplicación de un Plan de Desarrollo Operativo para la administración de las Micropolíticas educativas que redunde en la transformación adecuada a los nuevos estándares educativos de las instituciones educativas que permita coadyuvar al desarrollo de la calidad educativa.

El diagrama del diseño es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O: Observaciones

P: Propuesta

La presente investigación considera la muestra será equitativa a la población total del número de docentes; es decir, treinta y cuatro (34) profesores/as quedando delimitado en su inicio y para su comprensión, desde el contexto diacrónico, para poder establecer y deslindar el establecimiento de grupos de profesorado enfrentados y claramente definidos en la institución educativa, a través de manifestaciones de lucha por el poder y conflicto inherente

Así mismo se usó como técnica de recojo de información empleados en encuesta y entrevistas a docentes y director

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Estudios que anteceden y orientan la tendencia de la investigación.

Investigaciones sobre política y estudios no políticos evidencian el valor que tiene la micropolítica en los procesos humanos de convivencia en las instituciones educativas. Diferentes autores examinan los vínculos entre el personal administrativo y personal docente. Para evidenciar este proceso, Roberts y Blase (2001) evidenciándose distintas críticas al caracterizar las dinámicas micropolíticas frente a los directivos como maestros que participan de las experiencias en las instituciones educativas de manera poco relevante. Según Blase (2001) estudió las deficiencias de los maestros mediante vínculos de los padres de familia y este proceso de socialización como perjudica a las dimensiones del proceso educativo, de manera cultural como sociológico institucional.

Otros trabajos de investigación como estudios han identificado otros estilos de relaciones que evidencia el valor de la micropolítica en el proceso educativo. Corbett (2011) estudio las relaciones políticas con los padres y madres de familia frente a un proyecto de actividades sobre la conducta en un instituto y como el directo en el ejercicio ha querido intervenir, pero dicha relaciona limitaron las relaciones políticas de los maestros con los estudiantes. Osborne (2011) también analizo las luchas de poder mediante los maestros anglosajón con la localidad de un centro educativo del estado de primaria en Nuevo México.

Según Woods, (2000). Parte de un enfoque de investigación que ha originado en las características que han iniciado las particularidades experiencias en un ambiente de negociación entre el maestro y estudiante en el ambiente relacionado a los rasgos didácticos como sociales, Powell et al. (2014) y Sedlak et al. (2010) hallaron interacciones con el salón de clases que es un eje esencial político: Esta interacción se orienta a las actividades dinámicas de control de poder y como el proceso de negociación ha influenciado en la vida de los maestros y

alumnos, y como conclusión concluyen en el consenso y acuerdos con los que tienen ese control en el aula.

Según Ball (2015), se puede tomar como ejemplo a las demostraciones de las consideraciones Micropolíticas como medios estratégicos, las disertaciones públicas, como la manipulación de masas y condicionamientos de grupos de los ejes centrales, que limitan las innovaciones en los grados educativos.

De acuerdo a Ball y Bowe (2001) evidenciaron transformaciones que han comenzado por la ley de la reforma pedagógica desde el año 1989 en gran breaña, comenzaron las pugnas de los grupos políticos en el centro de la orientación educativa como administrativa. Mediante otro trabajo sobre la Reforma, Radnor (2000) describía sobre las estructuras del estado que planteaban la burocracia, como también influía los sistemas curriculares mediante líderes del currículo, se han direccionado en administrativos de dichos trabajos.

Otro tratado sobre este, es de acuerdo a Sparkes (2000) relacionado a las transformaciones al área de educación física en un colegio británico, describe como las funciones del director de este, dominaba la conducción, la temática y como producto de los consensos empleaban una retórica dominadora, como por ejemplo citaremos un lenguaje trivializado con exaltaciones peyorativas, como también medios estratégicos políticos para limitar el trabajo del maestro en las opiniones de la vida educativa.

Tenemos a Noblit, Berry y Dempsey (2011) que estudiaron como el cuerpo de maestros en respuesta a los cambios de centralización y privatizar la educación, emplearon la reforma para fortalecer el poder político interno, en este sentido el inveteres político de forma colectiva fue aceptada para mejorar la profesionalización del maestro en termino consensuados.

Otros autores como Blase y Blase (1994) evidenciaron el uso de un panorama orientado en un liderazgo que facilite los principios fundamentales de un estado socializador, como elaborar compromisos, desarrollador sistemas estructurales como aciertos en las decisiones comunales en favor de la autonomía de apropiación como identidad en un sentido eficiente de los sistemas políticos de los maestros. Sobre el liderazgo que facilite al director que estaba relacionando lazos, como decisiones y opiniones, que generen respeto y compromiso de manera democrática.

El cambio educativo que determino el éxito puede ir relacionado con distintas visiones de funciones políticas del director, orientados a los conflictos que se den en una red interna (2012), En un trabajo sobre Micropolítica de una institución educativa que usaron la autogestión, se evidencio que los maestros tenían aspiraciones distintas sobre la eficiencia política, los maestros conceptualizaban con una relevancia los fines de la autoridad, como un obstáculos el aula, donde interpretaba a la eficacia como un centro de operaciones para mejorar las iniciativas de desarrollo.

Otro autor como J.Blase. Las Micropolíticas de cambio escolar (2012), el sistema político no solo es una competencia esencial de los procesos educativos, también es un espacio esencial para construir el cambio. Los mecanismos estructurales micropolíticas se orientan a la intensificación de las etapas de transformación de las instituciones educativas. La ayuda por actividades que ayuden a la democracia actual a los centros educativos con el objetivo de transformar el sistema estructural de la forma que se lleva el gobierno en formar a sus individuos. Por ellos que hay diferentes aproximaciones en querer transformar la estructura educativa que valora los mecanismos propios como compromisos políticos, como liberales y conservador. De acuerdo a las ideas de democracia.

Otro autor como Tapiero Vásquez y López de Parra (2005), en su trabajo de grado sistémico de completitud para un enfoque organizacional de las instituciones educativas del siglo XXI manifiesta: un sistema micropolítica educativo que abarca una serie de descripciones mediante las relaciones conflictivas en el proceso educativo de las instituciones, que identifica un estilo de estructuras de organización en los mecanismos de gestión – educativo, que necesitan ser evidenciadas, objetivadas e innovadas para fortalecer la micropolítica educativa anacrónica con distintos sesgos o falacias en el establecimiento de poder. Este espacio se origina de un frente negativo que impide la democracia educativa se integre y pueda educar de manera social, se origina en las decisiones que son repercutidas de manera limitante en la administración escolar.

El autor Terrén. Revista Iberoamericana pedagógica. N° 36 (2004), pp. 189-214. Se toma a las ciencias sociales de manera imprecisa. Este trabajo indica que las organizaciones de educación son participe que las ciencias educativas no son estrictamente científicas, cuando se orienta unas organizaciones activas como en eje central de todo estudio para la acción o como funciones como una estructura efecto. El esquema de organización se inicia con el estudio de los enfoques culturales etnográficas orientadas al fortalecimiento de la practica de las instituciones educativas. El trabajo tiene como fin a evidenciar que la micropolítica es el más acertado enfoque en el grado de un estudio. Por ejemplo se tiene que evidenciar el eje fundamental de la práctica que integran las redes de participación, dinamismo y como estas se relacionan entre ellas. En un segundo instante, se tiene mediante el análisis de redes que van adquiriendo mecanismos de interacción esencial que se apropien de incidencia de valores en los mecanismos que fortalezcan la cooperación de contenidos como de información en la construcción de sentimientos y afectos de seguridad. Son mecanismos que integran la fuente esencial que se desarrolle un capital sociológico de manera interna organizacional de los que se apropian una capacidad

desarrolladora a la transformación en adaptarse al cambio y construir un proyecto cotidiano.

Otro autor que se orienta en ese sentido es Batallan. Control y poder. Este estudio se estudia en la problematización que tiene el poder con la institución educativa. Estas relaciones mediante las interpretaciones como orientaciones en las diferentes facultades de los maestros se pueden evidenciar una identidad protagónica que tiene cambiar la formación escolar. Sus vínculos entre la identidad del trabajo cooperativo. Se sustenta como hipótesis la interpretación reflexiva en la resolución de conflictos, ya que el objeto de estudio es una analogía al control con el empoderamiento de dominación que sigue prevaleciendo el sentido educativo.

2.1.2 Fundamentación Teórica.

Los aprendizajes en las instituciones como estructuras sistémicas educativas políticas en las que se orientan al poder como un rasgo de planificación. Excluir las relaciones de control y Poder, limitará la fortaleza al cambio. Estableciendo una insuficiencia. Este hecho se limita a una resistencia a la imaginación como al ingenio, el cual es una de las repercusiones en los trabajos complicados que los individuos se pueden emprender.

A) Teoría Sociocrítica.

El presente trabajo se sustenta en el enfoque socio-crítico o paradigma político el cual será tratado desde un enfoque centrado a las lecturas políticas sobre las organizaciones sistémicas, que se evidencian de manera consensuada, entre lazos y estrategias entre sus integrantes o distintos equipos que parten de los fines de poder e intereses en un sistema estructural con profunda consideración en la realización de los objetivos. Mas pertinentes.

El objetivo de este enfoque es especializarse en el estudio de la realidad en el estudio de un análisis del contexto en evidenciar el estudio de un determinado análisis. Con este mecanismo de pretender hallar encontrar manifestaciones en la producción de la organización que hace apropiarse e intervenir de manera comprometida a los objetivos de transformación de la realidad establecida.

cultural organizativa, integrada por varios grupos, permitiendo indagación crítica la información, la cultura, y introducirse a la dimensión micropolítica que es exclusivo, lleno de valores como también de incertidumbre. Comprende una cultura organizativa , que se elabore como también desarrolle las acciones sociales entre sus integrantes como personas participantes y que cumplan el rol protagónico, haciendo historia, mediante su voz y pensamiento Comprender una cultura de la organización, orienta a entender el eje central donde se origina los conflictos ideológicos, pequeños grupos con fines de pretender el poder, imponen sus condiciones como rasgos para prevalecer con el control de un sistema político organizativo.

Se debe de tener en cuenta que un mecanismo crítico participativo como reflexivo como es en las instituciones educativas, se prevalece como también en los centros educativos, que se abre la bienvenida a la apertura de actividades democráticas, descentralización como la cooperación entre los integrantes de cada pueblo o comuna en la toma de decisiones acertadas y consensadas en temas importantes; a través del desarrollo de Estrategias que desplieguen los individuos y grupos de la organización hacia la búsqueda de sus intereses, sean éstos personales, profesionales o políticos; empleando su autoridad e influencia y que exige dinámicas de control que se desarrollan en el seno de ella misma (en sus dimensiones de dominación y resistencia), la existencia de ideologías e intereses (personales, materiales,

ideológicos), metas en la organización (Ball 2010); así como dinámicas de competición por los conflictos que se desencadenen a la reflexión crítica.

B) Teoría Ecológica

De manera Análoga se ha tomado en cuenta lo expresado en el Paradigma ecológico con respecto la organización de instituciones educativas; en análisis de Santos Guerra (1989), el cual tomando como base de distintos autores sobre la temática, en ese sentido los diferentes autores como tenemos por ejemplo Brofenbrenner, Pérez Gómez (2015):

- En el mecanismo de los procesos educativos como el paradigma ecológico valora en su totalidad por igual la estructura de ecosistema, forman de manera general y se apropia de una meta entre sus lazos con los demás.
- Se pone énfasis en el rasgo de los vínculos de intercambio del proceso natural psicosocial. No sólo son objeto de estudio en las actividades, las actitudes como el producto de actividades, sino la diversidad de vínculos con formalidad e informalidad que integran un sistema vinculando a las redes relacionales entre maestros y alumnos, maestros y padres de familia. Directivos y maestros como alumnos.
- Denotan el grado de valoren el mundo que representa la función operacional. Uno de los factores esenciales en la comunidad sociológica se manifiesta de manera interpretativa como situaciones.
- Se refiere a los procedimientos que se inician en el centro de la comunidad, aislando los hechos y poniendo en énfasis a la dinámica del procedimiento que se identifica en el establecimiento de individuos entre las personas, las metas y cómo estas como se emplean para

que se han usados como objetivos en relaciona a las fuentes de poder.

- El individuo es la parte más esencial de orientación, comenzando con el paradigma ecológico que no requiere normalizar el espacio de la realidad, al contrario, se entiende que quiere entender cómo se construye y procede el mecanismo educativo desde la interpretación de los procesos que van del interior de los cánones que impulsan dicho proceso.
- Las actitudes como el producto de actividades, sino la diversidad de vínculos con formalidad e informalidad que integran un sistema vinculando a las redes relacionales entre maestros y alumnos, maestros y padres de familia. Directivos y maestros como alumnos. Denotan el grado de valoren el mundo que representa la función operacional.
- El fortalecimiento de la práctica de las instituciones educativas. El trabajo tiene como fin a evidenciar que la micropolítica es el más acertado enfoque en el grado de un estudio. Por ejemplo, se tiene que evidenciar el eje fundamental de la práctica que integran las redes de participación, dinamismo y como estas se relacionan entre ellas. En un segundo instante, se tiene mediante el análisis de redes que van adquiriendo mecanismos de interacción esencial que se apropien de incidencia de valores en los mecanismos que fortalezcan la cooperación de contenidos como de información en la construcción de sentimientos y afectos de seguridad.

Mediante ese proceso, el estudio crítico debe ser recogido como integrase mediante una práctica consciente y cultural, que se relaciones con los pilares naturalistas que integran dicho proceso.

C) Enfoque de Desarrollo Organizacional

El grado organizacional es un enfoque que se emplea en las ciencias como la actuación de la conducta de la gestión como una teoría sistémica.

El Desarrollo Organizacional(DO) es una valoración de trabajo de un mediano plazo dirigiéndose a un largo plazo, orientado a la conducción para la mejora de la planificación, como visión, la conducción administrativa, como también los mecanismos de planificación, mediante una gestión constante en el apoyo de una cultura de equipos y otras características que se utilizado como una función de valor propiciar una cultura de trabajo cooperativo, haciendo uso de equipos, medios, ya sea de tipo consultivo como facilitadora entre la teoría y la praxis.

Se mencionan en el progreso organizacional, como una orientación metodológica de una estrategia de gestión que se planifica por un poder adquisitivo de gestores que se comprometen que se limite el programa que pueda dirigirse. Lo que se orienta en la condición de elegir a los individuos que propicie el desarrollo operacional que represente la mejora continua de la gestión que debe ir sustentado mediante estrategias innovadoras.

En ese sentido las estrategias se hacen más accesible el establecimiento propuesto por los teóricos de las empresas; en otro sentido en líneas globales, los agentes de los centros educativos no identifican en los centros educativos se elaboren ambientes del ejercicio político, aunque si se aceptan, lo que afecta la política al colegio como un elemento del mismo gobierno que maneja a la sociedad. Esta limitante visión da comprender las insuficiencias sociales que sufre las instituciones educativas. En la propia visión del colegio como una estructura sistémica política interpreta que las instituciones educativas tienen una visión política burocrática, tradicionalmente impuesta.

El sentido de la política organizacional de acuerdo a Morgan, se origina cuando las personas piensan y ejercen de distintos modos. Consecuentemente identificar a sus integrantes como actores políticos, supone el establecimiento de un complejo e incertidumbre en el ejercicio educativo, empleando diferentes estrategias de conflictos para lograr llegar sus objetivos individuales como de equipos. Se puede ejecutar un estudio político, organizativo de medios sistémicos, identificando las relaciones sobre los intereses, conflictos, orientados al poder, considerando lo que es difícil la delimitación de un mapa de tareas políticas como de culturales que se inician en el ejercicio escolar.

En la construcción y proceso de un programa DO, se proceda para lograr realizar sus objetivos, de manera esencial, que es algo fundamental para lograr ciertos fundamentos en las expectativas mediante transformaciones como los cambios, en ese sentido no todas las individuos son representativas en el manejo de un programa en su conducción para facilitar el control y manejo de los trabajadores en el entendimiento de las estrategias.

Los principios esenciales de vital importancia es la incorporación del DO, como la retroalimentación y el fortalecimiento de generado por la investigación. Estas orientaciones de técnicas que modifican las conductas, como los resultados. Implica a los individuos que son ayudados con las actitudes deseadas será posible que los hechos que deseen sean factibles y frecuentes. Por eso es de vital importancia la retroalimentación que facilite el empleo de desarrollar gestión mediante una organización trabajadora que motive a sus trabajadores y aumente las expectativas de cambio de conducta.

El principal objetivo del programa DO no es obligar ni condicionar a los trabajadores se sumen a la organización con sus medidas de administración, sino propiciar en el trabajador lograr realizar los objetivos que se ha propuesto poniendo mucha relevancia a los recursos

humanos ya que es una parte esencial de los cambios institucionales para una organización.

En virtud de lo anterior, podemos establecer que, la visión micropolítica no escapa de la conexión y complemento de los paradigmas antes mencionados; pues permiten establecer claramente, las estrategias efectivas para ejercer la administración de las Micropolíticas en una institución educativa y poder establecer una determinada lógica de acción en el seno de la organización educativa, teniendo en cuenta el factor humano y su cultura, logrando de esta manera el establecimiento de normas para la previsión y el control de los conflictos y el poder logrando cambiar las actitudes basadas en la existencia de ideologías e intereses personales y las dinámicas de conflicto y competición derivadas de ello en persecución de sus intereses y metas en la organización; logrando de esta manera el desarrollo organizacional de la institución.

2.1.3 Delimitaciones Conceptuales

A) Desarrollo

El proceso de desarrollo demasiado lento como gradual que nos facilite dirigirnos hacia la información de la gestión como la planificación y poder fortalecer las capacidades dentro de los centros educativos se elaboren ambientes del ejercicio político, aunque si se aceptan, lo que afecta la política al colegio como un elemento del mismo gobierno que maneja a la sociedad. Esta limitante visión da comprender las insuficiencias sociales que sufre las instituciones educativas. En la propia visión del colegio como una estructura sistémica política interpretando las organizaciones como el escenario teniendo eficiencia en su capacidad de adaptación.

B) Plan Operativo

Se define como un documento que tiene una empresa de manera formal dentro de los objetivos establecidos orienta a la transformar los intereses. En tanto a las diferencias de los estilos que orientan la dirección, en el área administrativa, social, antagónica como autoritarismo, la relación del primero como también del tercero sistematizan la administración al contexto de los fundamentos teóricos. El prototipo de modelo orientado al autoritario, no tiene valor en el colegio, también en otros centros públicos, en el acto que se refiere que es preferible sistematizar los intereses de los equipos mediante grados de interacción. Lo que permite alternativas de facilitar soluciones como criterios de solución.

Administración.

Proceso de gestión científica para lograr identificar y llenar vacíos a los requerimientos de los integrantes para que proveen recursos y se maneje una adecuada planificación organizativa, integrada por varios grupos, permitiendo indagar la información, la cultura, y introducirse a la dimensión micropolítica que es exclusivo, lleno de valores como también de incertidumbre. Comprende una cultura organizativa , que se elabore como también desarrolle las acciones sociales entre sus integrantes como personas participantes y que cumplan el rol protagónico, haciendo historia, mediante su voz y pensamiento Comprender una cultura de la organización, orienta a entender el eje central donde se origina los conflictos ideológicos, pequeños grupos con fines de pretender el poder, imponen sus condiciones como rasgos para prevalecer con el control de un sistema político organizativo.

C) Micropolíticas Educativas

El termino Micropolítica hace mención al ejercicio formal o informal de las personas como también a equipos de personas para alcanzar un objetivo en una empresa. Las teorías organizacionales, la micropolítica, la micropolítica no presentan bien definido su análisis, tampoco prevalece una diferenciación no tiene bien establecido su campo de estudio organizacional, administración y micropolítica por lo que en su campo de estudio presenta una diversidad de especialidades como la sociología, antropología, economía, política. Etc., por consiguiente, sea el motivo de esta diversidad de visiones e interpretaciones ha limitado una mirada más versátil.

En ese desarrollo que señala la micropolítica establece el cambio de los diversos enfoques estructuralistas de manera económica o sociológica, que resaltan un modo formal, haciendo mayor énfasis en el ordenamiento de los colegios. La micropolítica reconoce la importancia que tiene los escenarios organizativos en una reformulación de sistemas estructurales dimensionales normativas que identifican en los colegios. Este enfoque también tiene ciertos rasgos característicos como descriptivo denominado “loosely coupled”, planteados mediante psicólogos sociales, que valoran el desorden en los colegios. Esta corriente micropolítica argumenta que el orden de los colegios mayormente está relacionado en la negociación política, y después de ese proceso se establece una lógica interna (Bacharach y Mundell 1993, citados en. González Gonzáles, 1998) El estudio micropolítica hace mención a la orientación dimensional política del centro educativo, con características internas referenciadas por el establecimiento de diferentes poderes y por la rivalidad que evidencia los intereses de poder.

En ese sentido el estudio de lo micro político facilita entender de los procesos lógicos de operacionalidad en los acuerdos como negocios dentro de una empresa u organización

2.1.4 Características de las deficiencias en la administración de las Micropolíticas Educativas

A) Diversidad de intereses

Se considera en la estructura de señales del conjunto de reglas para actividades como el juego recreacional, que las instituciones educativas deben establecer de manera organizativa, mediante características de planificación integradas por individuos que predisponen valores, objetivos. Es un juego de interés en donde esta relacionado a todo el apartado educacional, tanto maestros, directivos y alumnos. También inspectores como profesionales que aporten como ayuda. Estas interrelaciones de manera estratégica establecen una nueva forma de diferenciación para que afronten y puedan entender sus diferencias. los centros educativos se elaboren ambientes del ejercicio político, aunque si se aceptan, lo que afecta la política al colegio como un elemento del mismo gobierno que maneja a la sociedad. Esta limitante visión da comprender las insuficiencias sociales que sufre las instituciones educativas. En la propia visión del colegio como una estructura sistémica política interpreta que las instituciones educativas tienen una visión política burocrática, tradicionalmente impuesta. El sentido de la política organizacional de acuerdo a Morgan, se origina cuando las personas piensan y ejercen de distintos modos. Consecuentemente identificar a sus integrantes como actores políticos, supone el establecimiento de un complejo e incertidumbre en el ejercicio educativo, empleando diferentes estrategias de conflictos para lograr llegar sus objetivos individuales como de equipos. Se puede ejecutar un estudio político, organizativo de medios sistémicos, identificando las relaciones sobre los intereses, conflictos, orientados al poder, considerando lo que es difícil la

delimitación de un mapa de tareas políticas como de culturales que se inician en el ejercicio escolar.

B) Diversidad Ideológica

La conceptualización de este término tiene diferentes criterios de definirla, uno de los más populares del que maneja Ball maneja.

Tenemos a las perspectivas como las responsabilidades de los maestros. Son manifestaciones del pensamiento sobre la práctica en el salón de clases, relacionándola al maestro, estudiantes y al proceso de enseñanza y aprendizaje, propiciando principios esenciales sobre la justicia social, fortaleciendo los mismos derechos de las personas en una comunidad” (Ball, 2016: 30-31). Se refiere de un empoderamiento ideológico sobre el proceso de la enseñanza sobre los maestros en el juego y del ejercicio de los colectivos profesorado como también de manera personal orientándolos a una ideología de trabajo y enseñanza construyendo una tipología de servicio.

Después tenemos el segundo significado que también Ball se refiere a la ideología administrativa como ideológica que hacen ejercicio a los centros educativos mediante un espacio social de las dimensiones tanto culturales, académicas y económicas. Esta orientación crítica orienta al estudio de una conducción, que recorre un proceso dialéctico de actividades activas ejercidas en las instituciones educativas, para expandir sus conocimientos de manera ideológica, emancipar el control mediante las relaciones sociales. En el propósito de cuestionar y facilitar la transformación administrativa tradicional por una operativa” (Ball, 2015).

Y como tercera definición se llega a la corriente micropolítica que engloba el poder y las luchas por el control e interés señala la micropolítica establece el cambio de los diversos enfoques estructuralistas de manera económica o sociológica, que resaltan un modo formal, haciendo mayor énfasis en el ordenamiento de los

colegios. La micropolítica reconoce la importancia que tiene los escenarios organizativos como una forma ideológica.

C) Estrategias de control

En este mecanismo del ejercicio de las estrategias de control se refiere a las acciones que dan producto a la administración orientados a los recursos de manera personal y humanos, con un diseño para trabajar y coordinar con los individuos que son capaces de realizar planificación y gestión en una organización. Esta administración que se orienta a los recursos facilita elaborar y contener un escenario de mejor calidad para describir y sustentar el desempeño de las funciones administrativas de los recursos humanos.

Estas empresas que buscan la calidad de manera general, son elementos políticos de los recursos humanos que inician con el progreso de métodos como procesos que aseguren el desempeño de diferentes acciones como actividades en la mejora continua de un producto o servicio, para el usuario. de las dinámicas y sistemas políticas que son producto de las diferentes maneras de interpretar la política. La constancia motivadora por el ejercicio y otra de poder a ejercido diversos resultados en la influencia de tomar el poder como también de proteger. Estas actividades son movidas de manera racional, en diferentes momentos ya sea consciente o inconsciente, dependiendo de la situación que se encuentre. Estas actividades colaborativas como conflictivas se integran al espacio de las Micropolíticas. Este concepto hace uso a los diferentes tipos de sistemas estructurales como también a la puesta de decisiones consensuales ya sea en los grados de cooperación, formal como también informal. Tratándose de actitudes que son patentadas como mecanismos refinados y socializados a las estructuras sociales como ejes políticos. Según las descripciones de Sarason ha planteado lo siguiente:

Las instituciones educativas se adaptarán mediante distintos medios que se necesite una transformación, o no requieran, este tipo de balance o poder del status quo, sus principios complementarios como su eje de patrón se relaciona directamente a la orientación tradicional por lo general es una participación micropolítica que se orienta a la intensificación y se transformada manera correcta, propicia y pertinente, que descarta las alternativas de transformación relacionadas a la organización.

Este proceso de periodos de cambio, se ha denotado en las actividades micropolíticas de transformaciones y de cambio a tener relevancia, volviéndose más visible en los términos formales como también de manera informal del proceso educativo. Estas actividades activas de transformación como de ambigüedad, limitaciones en los objetivos, originan que sea más relevante las exacerbaciones.

Resulta rescatable los enfoques sobre resultados en la sistematización como estructuras incorporadas a nuevos enfoques relacionados al incremento de las actividades políticas de las instituciones educativas como por ejemplo estudiar sistemas estructurales partidarias en las decisiones que se imparten de manera democráticas. Estas estructuras sistematizadas pertenecen a las distintas ideologías como de interés y motivaciones en incluir distintas estrategias para realizar una variada de objetivos pertinentes. Por lo tanto, suministrar nuevas apuestas y desafíos organizativos ante los diferentes grupos sociales como foros políticos de cooperación.

Al involucrase los trabajadores en la planificación en una empresa como una acción que se centre a la especialización operativa, que esté relacionada a la estructura organizacional y su espacio, que origine el poder adquisitivo como control de las comunicaciones y d, establecimiento de

En estas actividades se manifiesta funciones políticas como ideológica que hacen ejercicio a los centros educativos mediante un espacio social de las dimensiones tanto culturales, académicas y económicas. Esta orientación crítica orienta al estudio de una conducción, que recorre un proceso dialectico de actividades activas ejercidas en las instituciones educativas, para expandir sus conocimientos de manera ideológica, emancipar el control mediante las relaciones sociales. En el propósito de cuestionar y facilitar la transformación de los gestores institucionales por tales dimensiones que son explícitas, ocultándose, pero quedan enraizadas en las empresas, como también en las actividades de las relaciones organizativas, proyectando está en la sociedad.

D) Manifestaciones de poder y conflicto

Se llega a uno de los ejes esenciales para comprender la perspectiva micropolítica, como se manifiesta e interpreta el poder como conflicto, definiendo quien lo posee y para qué. “La micropolítica se refiere quien usa el poder, como lo usa y para qué lo emplea. Los fines que lo realiza y lo apropia, cómo se llega a los objetivos personales como de equipo” (Anderson, G.; Blase, J., 2014: 109). trabajo indica que las organizaciones de educación son participe que las ciencias educativas no son estrictamente científicas, cuando se orienta unas organizaciones activas como en eje central de todo estudio para la acción o como funciones como una estructura efecto. El esquema de organización se inicia con el estudio de los enfoques culturales etnográficas orientadas al fortalecimiento de la practica de las instituciones educativas. El trabajo tiene como fin a evidenciar que la micropolítica es el más acertado enfoque en el grado de un estudio. Por ejemplo se tiene que evidenciar el eje fundamental de la práctica que integran las redes de participación, dinamismo y como estas se relacionan entre ellas. En un segundo instante, se tiene mediante el análisis de redes que van adquiriendo mecanismos de interacción

esencial que se apropien de incidencia de valores en los mecanismos que fortalezcan la cooperación de contenidos como de información en la construcción de sentimientos y afectos de seguridad. Son mecanismos que integran la fuente esencial que se desarrolle un capital sociológico de manera interna organizacional de los que se apropian una capacidad desarrolladora a la transformación en adaptarse al cambio y construir un proyecto cotidiano.

Estas actitudes de poder se orientan al establecimiento de Batallan. Control y poder. Este estudio se estudia en la problematización que tiene el poder con la institución educativa. Estas relaciones mediante las interpretaciones como orientaciones en las diferentes facultades de los maestros se pueden evidenciar una identidad protagónica que tiene cambiar la formación escolar. Sus vínculos entre la identidad del trabajo cooperativo. Según la interpretación reflexiva en la resolución de conflictos, ya que el objeto de estudio es una analogía al control con el empoderamiento de dominación que sigue prevaleciendo el sentido educativo. Los aprendizajes en las instituciones como estructuras sistémicas educativas políticas en las que se orientan al poder como un rasgo de planificación. Excluir las relaciones de control y Poder, limitará la fortaleza al cambio. Estableciendo una insuficiencia. Este hecho se limita a una resistencia a la imaginación como al ingenio, el cual es una de las repercusiones en los trabajos complicados que los individuos se pueden emprender. El presente trabajo se sustenta en el enfoque socio-crítico o paradigma político el cual será tratado desde un enfoque centrado a las lecturas políticas sobre las organizaciones sistémicas, que se evidencian de manera consensuada, entre lazos y estrategias entre sus integrantes o distintos equipos que parten de los fines de poder e intereses en un sistema estructural con profunda consideración en la realización de los objetivos. Mas pertinentes como objetivo del poder y conflicto es especializarse en el estudio de la realidad en el estudio de un análisis del contexto en evidenciar el estudio de un determinado análisis. Con este mecanismo de pretender hallar encontrar

manifestaciones en la producción de la organización que hace apropiarse e intervenir de manera comprometida a los objetivos de transformación de la realidad establecida como cultural organizativa, integrada por varios grupos, permitiendo indagación crítica la información, la cultura, y introducirse a la dimensión micropolítica que es exclusivo, lleno de valores como también de incertidumbre. Comprende una cultura organizativa , que se elabore como también desarrolle las acciones sociales entre sus integrantes como personas participantes y que cumplan el rol protagónico, haciendo historia, mediante su voz y pensamiento. Comprender una cultura de la organización, orienta a entender el eje central donde se origina los conflictos ideológicos, pequeños grupos con fines de pretender el poder, imponen sus condiciones como rasgos para prevalecer con el control de un sistema político organizativo.

Como también debe orientarse a un mecanismo de control que domine la participación no es un medio reflexivo como es en las instituciones educativas, se prevalece como también en los centros educativos, que se abre la bienvenida a la apertura de actividades democráticas, descentralización como la cooperación entre los integrantes de cada pueblo o comuna en la toma de decisiones acertadas y consensadas en temas importantes; a través del desarrollo de Estrategias que desplieguen los individuos y grupos de la organización hacia la búsqueda de sus intereses, sean éstos personales, profesionales o políticos; empleando su autoridad e influencia y que exige dinámicas de control que se desarrollan en el seno de ella misma (en sus dimensiones de dominación y resistencia), la existencia de ideologías e intereses (personales, materiales, ideológicos), metas en la organización; así como dinámicas de competición por los conflictos que se desencadenen en el empoderamiento del poder en la toma del control hacia nuevas formas de dominio.

En esos conflictos de las acciones humanas que desarrollan diversos niveles de poder. Esta diversidad de poder por la lucha y control, también se generan alternativas de estrategias para orientarlos a la selección del más pertinente cambio educativo de los participantes de una administración, y estas mismas se pueden mencionar como:

- **Formulación de conflictos.** Manifiesta la manera de comprender como inicia y como concluye, buscando una divergencia de interés de los participantes.
- **Administración de conflictos:** Identifica el conflicto como una limitación en resolver un objetivo de solución, ni cómo se altera, limitando los efectos, como también de las posibles consecuencias negativas.
- **Cambio de conflicto.** Se refiere al conflicto como una construcción de un proceso natural de las relaciones sociales que se transforma en una reconstrucción cambista de manera personal como colectiva. Poniendo énfasis en el escenario dialectico de los conflictos, manifestando estructuras preparadas que pueden ser estudiadas de manera descriptiva y dinámica.

Se valora como un enfoque de manera elemental de una administración y gestión de los integrantes de un conflicto, en sus relaciones como productos transformativos. Estos gestores que participan en un escenario constructivista. Se apropian de diversas formas al enfrentarse de nuevos medios como impacto para las personas que hacer propio de cada servicio que puedan ofrecer.

Es ese mismo modo en donde el autor describe el conflicto, plantea estrategias de acuerdos. De acuerdo a la naturaleza, señala, reconoce las estrategias como técnicas de negocio, que pueden ser:

- **Negociación.** Es un vínculo de relaciones de manera internacional, en que cada elemento acuerda realizar consensos a las exigencias, con apoyo de otra persona, empleando estrategias como técnicas colaborativas.
- **Conciliación.** Es el método donde un tercer individuo quiere una aplazo en los acuerdos de los mismos integrantes, con insuficiencias para facilitar la diferenciación que argumenten sus acuerdos y desaciertos.
- **Arbitraje.** Es mecanismo, que tiene semejanza a un juzgamiento, donde facilitan la intervención de un especialista que sea de conductas imparciales que domine decisiones acertadas.
- **Mediación.** Los participantes que reciben o facilitan intervenciones de personas que son terceros para que aporten en la conducción de un mecanismo mutuo, viable y exitoso al proceso anterior.

ESQUEMA SOBRE TEORIAS APLICADAS

LA DEFICIENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE LAS MICROPOLÍTICAS EDUCATIVAS

ENFOQUE DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Es un esfuerzo educacional muy complejo, destinado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de modo que esta pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente

TEORÍA SOCIOCRÍTICA

Considera a la realidad social como una construcción conformada por los propios actores desde su propia vivencia y experiencia y mantiene una interacción entre investigador y realidad investigada desde la igualdad, la dignidad y el respeto mutuo.

Se trata de una investigación construida en y desde la realidad situacional, social, educativa y práctica de personas implicadas en luchas, intereses, preocupaciones y problemas que forman parte de su hacer de cada día. Se genera en la práctica y desde la práctica.

TEORIA ECOLÓGICA

Se enfatiza el carácter de las relaciones e intercambios de naturaleza psicosocial. No sólo son objeto de análisis las tareas, los comportamientos y los resultados de las acciones, sino el conjunto de relaciones formales e informales que componen un complejo entramado de redes comunicativas.

PLAN DE DESARROLLO OPERATIVO

CAPITULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.

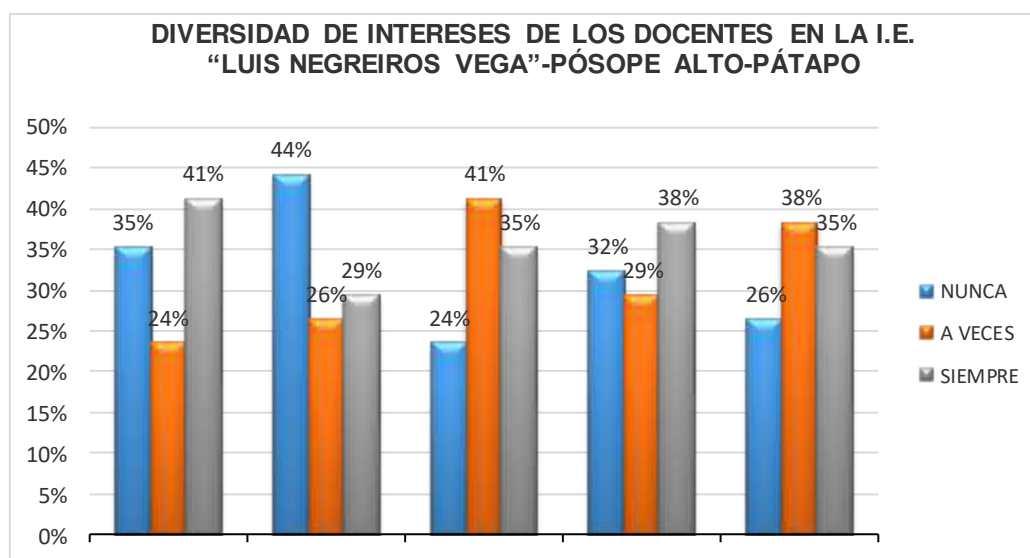
TABLA N° 01

Diversidad de intereses en los docentes de la I.E. “Luis Negreiros Vega”-Pósope Alto-Pátapo

Diversidad de Intereses	Acepto las decisiones de los demás		Busco decisiones viables aunque no perfectas		Acepto las opiniones, evito tomar partido.		Prefiero escogen las opiniones como conductas de otros que propicien las mías		Defiendo mi idiosincrasia a expensas de los demás	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
NUNCA	12	35%	15	44%	8	24%	11	32%	9	26%
A VECES	8	24%	9	26%	14	41%	10	29%	13	38%
SIEMPRE	14	41%	10	29%	12	35%	13	38%	12	35%
TOTAL	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%

Fuente: Encuesta aplicada a maestros
Mayo 2018

Elaboración propia



De los gráficos estadísticos podemos destacar:

Hay un 41%(14) de los docentes acepta las posiciones expresadas por los demás; así mismo un 24%(8) de docentes aceptan A veces dichas decisiones; lo que expresaría una fácil aceptación de posiciones de cierto grupo de docentes sin contrariedad alguna.

El 44% (15) No son capaces de buscar soluciones que pueden ser viables aunque no sean las más adecuadas, lo que contradice a aquellos docentes que en un 29%(10) que juiciosamente proponen soluciones de carácter viable para el consenso en general.

Existen algunos docentes que no se involucran en el desarrollo organizacional de tal manera que solo acatan las opiniones de los demás para salir de la situación, así lo indica el 35% (12); si a los resultados anteriores agregamos el 41%(14) docente que asumen una posición variable, estos resultados marcan la conveniencia posicional de los docentes.

Algunos docentes escogen las opiniones como conductas de otros que propicien las propias eso es indicado por un 38%(13) promoviendo así que los otros docentes decidan por ellos; y sólo el 32%(11) no acepta las opiniones de los demás sin ser contrastadas con las propias.

A veces los docentes defienden sus idiosincrasia a expensas de los demás eso indica el 35%(12); así mismo el 26%(9) docentes nunca defiende sus ideas y se someten a las ideas opiniones y actitudes de los demás.

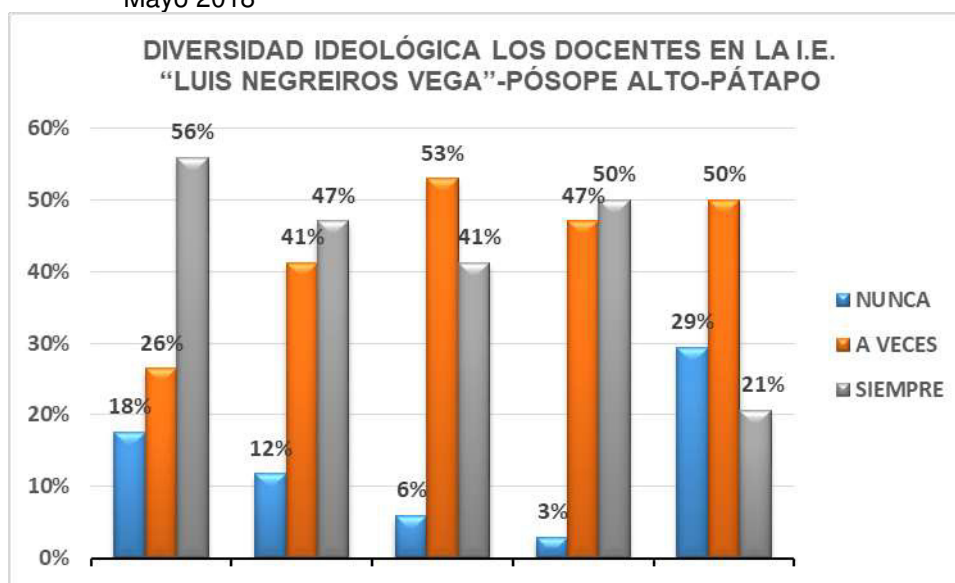
TABLA N° 02

Diversidad ideológica en los docentes de la I.E. “Luis Negreiros Vega”-Pósope Alto-Pátapo

Diversidad Ideológica	Acepto las decisiones que son tomadas por consenso		Tengo convicciones claras, pero cambio de opinión		Valoro decisiones creativas que generan acuerdo y comprensión		Acepto las ideologías de mis compañeros y demás		Critico las opiniones de las personas negativamente	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
NUNCA	6	18%	4	12%	2	6%	1	3%	10	29%
A VECES	9	26%	14	41%	18	53%	16	47%	17	50%
SIEMPRE	19	56%	16	47%	14	41%	17	50%	7	21%
TOTAL	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes
Mayo 2018

Elaboración propia



De los gráficos estadísticos podemos destacar:

El 56%(19) aceptan las decisiones tomadas por consenso en una actitud de pertenencia y democratización de ideas, en proceso antagónico el 18%(6) no aceptan las decisiones por consenso, expresando posición contraria a opiniones que no sean las propias.

La existencia de docentes que poseen ideologías propias 47%(16), pero que son accesibles a cambio de posición ante una propuesta o por salir del compromiso siempre apoyan una buena idea; el 12%(4) busca y

escucha ideas, opiniones y actitudes diferentes a las suyas pues no tiene convicciones claras.

Aunque exista cierta apatía por valorar las decisiones creativas si son tomadas en cuenta a veces cuando generan acuerdo y comprensión esto enmarca el 41%(14) reflejado en el cuadro N°02; así también se muestra que existen docentes que nunca apoyan estas decisiones creativas y lo muestra el 6% (2).

El 50%(17) de los docentes son partidarios de la complacencia directa frente a la idiosincrasias de los demás y menos aún desligarse de las opiniones en beneficio de la institución, sin embargo aún existen docentes con esa actitud proactiva que se expresa en un 3%(1).

Un 21%(7) de docentes son críticos, aun sin considerar todos los aspectos de las acciones desarrolladas por el resto de personal; contradictoriamente en una actitud responsable e inteligente el 29%(10) de docentes son cautos en emitir esas críticas.

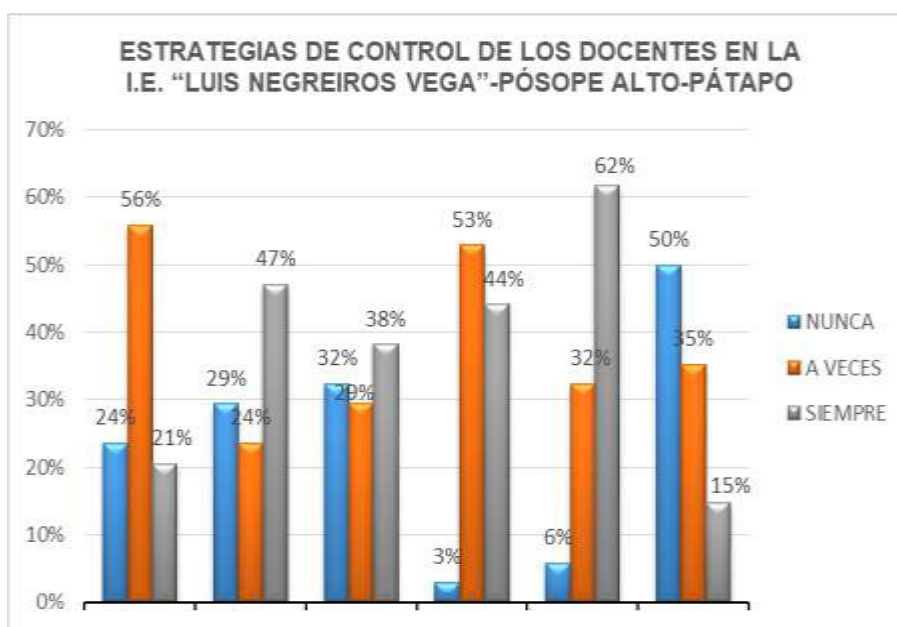
TABLA N° 03

Estrategias de control en los docentes de la I.E. "Luis Negreiros Vega"-Pósope Alto-Pátapo

Estrategias de Control	Es usted renuente al control de su desempeño laboral		Observa usted políticas de control en la institución educativa		La dirección de la I.E.E. se centra en una o dos personas que influyen en el control de los demás		La autoridad cree usted que debe ser delegada a personas idóneas		La delegación de autoridad debe ser por consenso		Considera usted que una buena administración debe ser autoritaria	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
NUNCA	8	24%	10	29%	11	32%	1	3%	2	6%	17	50%
A VECES	19	56%	8	24%	10	29%	18	53%	11	32%	12	35%
SIEMPRE	7	21%	16	47%	13	38%	15	44%	21	62%	5	15%
TOTAL	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes
Mayo 2018

Elaboración propia



De los gráficos estadísticos podemos destacar:

El 21%(7) de docentes aun es renuente al control, actitud que conlleva a conflictos mediante el grupo de directivos con los maestros y estos mismo maestros; de igual manera existe aún un 24%(8) de docentes que permiten el monitoreo y acompañamiento en su desempeño laboral. Cabe mencionar la posición media del 56%(19) de docentes que expresan el A veces,

posición que se podría interpretar como conveniencia en su monitoreo lo que implica posición de enfrentamiento.

La presencia de políticas de control son observadas por un 47%(16) de docentes, existiendo un personal docente que expresa opinión del 29%(10) que indica que no existe políticas de control, lo que se deduce en un dificultad al cambio y mejoramiento de la institución educativa.

La delegación de autoridad redundante en la opinión de que la dirección de la institución educativa se centra en una o dos personas 38%(13) y que estas son las que influyen en el control de los demás en la institución.

Casi un consenso nos muestra la opinión sobre la delegación de la autoridad en la institución pues la opinión es favorable en un 44%(15) y 53%(18) de docentes expresan una posición de conveniencia al expresar una posición de A Veces.

La delegación de autoridad siempre debe ser por consenso 62%(21), en los cuales se considere las características del docente.

La dirección debe ser autoritaria es considerada en ciertas circunstancias viable cuando las personas son reacios al cambio es apoyada por un 35%(12), así mismo un 50%(17) piensa que la administración autoritaria siempre no es la más adecuada en un proceso de cambio de la educación actual

TABLA N°04

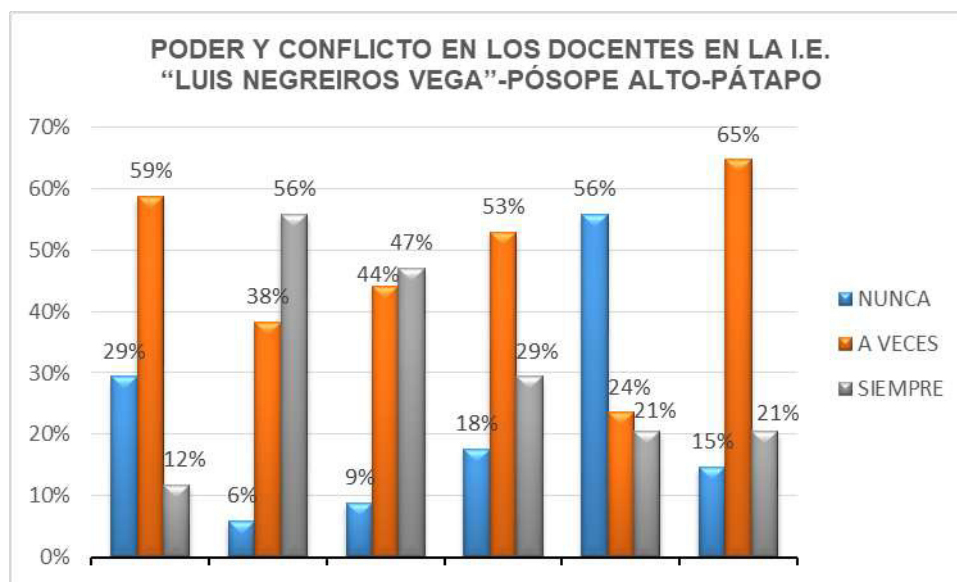
Poder y conflicto en los docentes de la I.E. “Luis Negreiros Vega”-Pósope Alto-Pátapo

Poder y Conflicto	Si origina alguna lucha, tengo que ser objetivo en el asunto		Trato de evitar conflictos, trato de calmar a la gente y mantenerla unida.		Si se construye un conflicto, busco una alternativa equitativa.		Si se elabora un conflicto trata de dominar para mantener equilibrado la tarea.		Si se origina un conflicto investigo las causas que lo originó.		En un ambiente de buen clima, me defiendo o resisto de manera argumentativa.	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
NUNCA	10	29%	2	6%	3	9%	6	18%	19	56%	5	15%
A VECES	20	59%	13	38%	15	44%	18	53%	8	24%	22	65%
SIEMPRE	4	12%	19	56%	16	47%	10	29%	7	21%	7	21%
TOTAL	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%

Fuente: Encuesta ejecutada para los maestros propia

Elaboración

Mayo 2018



De los gráficos estadísticos podemos destacar:

El 59%(20) del personal docente opina que el permanecer neutral o no mezclarse A veces es la mejor solución a un conflicto, permitiendo la imposición de intereses de los demás por sobre los demás. Así mismo el 12%(4) afirma que siempre permanecer en el anonimato es la mejor opción.

Algunos docentes 56%(19) sostiene que a pesar de no ser partidarios del conflicto, al presentarse este, su aptitud es la de llamar a la reflexión y establecer sentimiento de armonía y paz. Así también el 38%(13) opina que A Veces trata siempre de mantener unida y en paz entre colegas es la mejor opción.

El 45%(15) opina que un trato justo y firme a Veces es la mejor alternativa para lograr una solución equitativa frente a un conflicto institucional y se reafirma con el 47%(16) de docentes que la mejor opción es una solución equitativa.

Los conflictos son dominados a veces por los docentes es lo expresado en cuadro N° 04 con un 53%(18), también es de consideración que existen docentes que siempre logran dominar un conflicto 29%(10), demostrando su poder de liderazgo y empatía ante los demás para ser escuchados.

Identificar siempre el meollo del surgimiento del conflicto y lograr expresar soluciones adecuadas es el sentir del 21%(17) de docentes. En forma contraria un 19%(36) opina no intentar hacer dicha acción y menos aún inmiscuirse en el conflicto y dar una solución.

El 65%(22) de docente aseveran que A Veces defender con sus propios argumentos su posición ante presencia de procesos antagónicos a su posición es la mejor opción y se ve refrendado por un 25%(7) afirma que siempre se debe defender con argumentos su posición, en posición contraria al 15%(5) que nunca se defiende pues no posee argumentos.

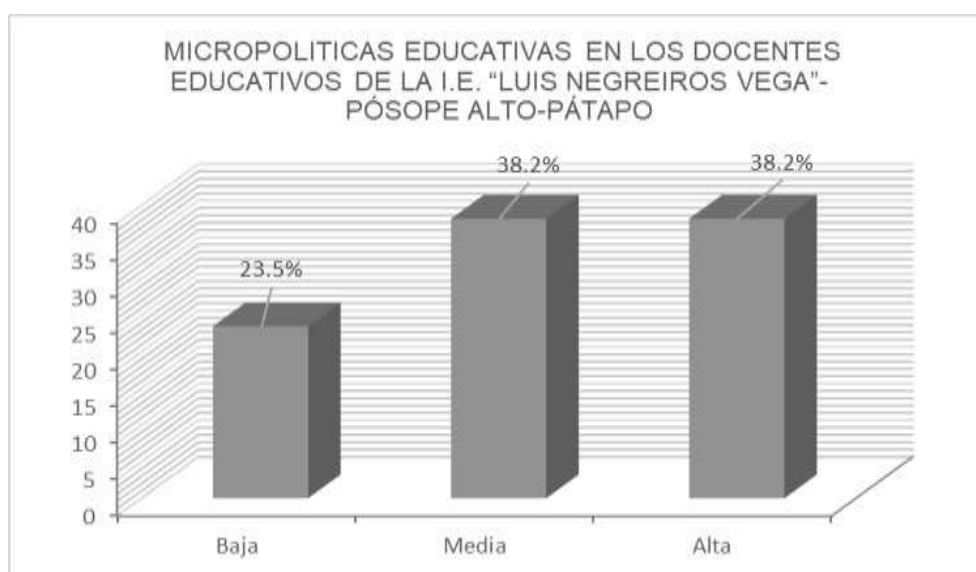
TABLA N° 05

Micropolíticas Educativas en los docentes de la I.E. "Luis Negreiros Vega"-Pósope Alto-Pátapo

Micropolíticas Educativas	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJA	8	23,5	23,5
MEDIA	13	38,2	61,8
ALTA	13	38,2	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Encuesta ejecutada para maestros
Mayo 2018

Elaboración propia



Finalizando, el fortalecimiento de las interacciones del maestro en las instituciones que regulan los procesos que son regulados, que abren un área diversificada de estrategias que se relaciona con las configuraciones de equipos y luchas por el control de poder entre los estudiantes; así el 38.2% de los docentes opinan la presencia de Micropolíticas educativas en la institución educativa y si a ello adjuntamos los docentes de opinión media con 38.2% adicional nos da un resultado de 76.4% que opina presencia de factores micro políticos

Es por ello que establecer un estudio aislado se relaciona un sistema micropolítico que se proyecte a los colegios. Estas implicaciones que son

relacionadas a las dinámicas participativas no son algo especial, como tampoco limitan el trabajo. Estas participaciones micropolítica desarrolla expresiones de interés como de sus rasgos esenciales, los criterios de adaptaciones que se relacionan a los docentes, y se interpreta de unos ejes elementales de manera negativa. Estas consecuencias tienen riesgos como desafíos en el establecimiento de los procesos que se origina por el desprecio de las áreas públicas y transparencia, como el abuso de poder en las participaciones intencionales .de la comunidad educativa.

PROPUESTA

Plan de Desarrollo Operativo para la Administración de las Micropolíticas
Educativas en Institución Educativa “Luis Negreiros Vega”, del C.P. Pósope
Alto del distrito de Pátapo

INTRODUCCIÓN

Administrar recursos nos permite diseñar diferentes acciones como tareas orientadas a la coordinación valoración de trabajo de un mediano plazo dirigiéndose a un largo plazo, orientado a la conducción para la mejora de la planificación, como visión, la conducción administrativa, como también los mecanismos de planificación, mediante una gestión constante en el apoyo de una cultura de equipos y otras características que se utilizado como una función de valor propiciar una cultura de trabajo cooperativo, haciendo uso de equipos, medios, ya sea de tipo consultivo como facilitadora entre la teoría y la praxis. Se mencionan en el progreso organizacional, como una orientación metodológica de una estrategia de gestión que se planifica por un poder adquisitivo de gestores que se comprometen que se limite el programa que pueda dirigirse. Lo que se orienta en la condición de elegir a los individuos que propicie el desarrollo operacional que represente la mejora continua de la gestión que debe ir sustentado mediante estrategias innovadoras.

Comprende una cultura organizativa, que se elabore como también desarrolle las acciones sociales entre sus integrantes como personas participantes y que cumplan el rol protagónico, haciendo historia, mediante su voz y pensamiento. Comprender una cultura de la organización, orienta a entender el eje central donde se origina los conflictos ideológicos, pequeños grupos con fines de pretender el poder, imponen sus condiciones como rasgos para prevalecer con el control de un sistema político organizativo.

La utilización y estudio de las habilidades administrativas como sociales, como la elaboración de trabajo, como también la interacción y significancia de estas habilidades se debe a los recursos humanos. El consenso previamente, realizan diferentes decisiones que se relaciona a la comunidad que se manifiesta en grupos, se manifiestan de manera estratégica consensuadas, limitando la entrada de otras propuestas, a favor de los fines particulares. Evidenciar las normas que siguen

operando en diferentes problemas no controladas es una vía de alternativa para solucionar o que disponga una vía si esta llega a concretarse, puede llegar como jerarquía.

1. Datos Informativos

Institución Educativa : Luis Negreiros Vega
Dirección : Micaela Bastidas S/N – Pósope Alto
Distrito : Pátapo
Nivel Educativo : Secundaria
Número de docentes : 34

2. Filosofía Organizacional

2.1 Visión

Facilitar un servicio educativo eficiente, basado en una educación democrática el cultivo de valores, elevando la autoestima, respeto a la persona y a la comunidad empleando estrategias activas, participativas y técnicas de evaluación que nos permita alcanzar las competencias idóneas para forma alumnos creativos, críticos, reflexivos, solidarios y comprometidos con el cambio social

2. 2 Misión

Brindar el apoyo necesario al estudiante para que desarrolle habilidades sociales e intelectuales básicas que les permitan sentirse seguros y capaces de desenvolverse en el contexto social, estableciendo para ello, un trabajo coordinado y armonioso entre los miembros de la comunidad educativa, fortaleciendo las relaciones humanas.

3. Situación Actual

La visión micropolítica buscan la calidad de manera general, son elementos políticos de los recursos humanos que inician con el progreso de métodos como procesos que aseguren el desempeño de diferentes acciones como actividades en la mejora continua de un producto o servicio, para el usuario. de las dinámicas y sistemas

políticas que son producto de las diferentes maneras de interpretar la política. La constancia motivadora por el ejercicio y otra de poder a ejercido diversos resultados en la influencia de tomar el poder como también de proteger. Estas actividades son movidas de manera racional, en diferentes momentos ya sea consciente o inconsciente, dependiendo de la situación que se encuentre. Estas actividades colaborativas como conflictivas se integran al espacio de las Micropolíticas. Este concepto hace uso a los diferentes tipos de sistemas estructurales como también a la puesta de decisiones consensuales ya sea en los grados de cooperación, formal como también informal. Tratándose de actitudes que son patentadas como mecanismos refinados y socializados a las estructuras sociales como ejes políticos. Según las descripciones de Sarason ha planteado lo siguiente:

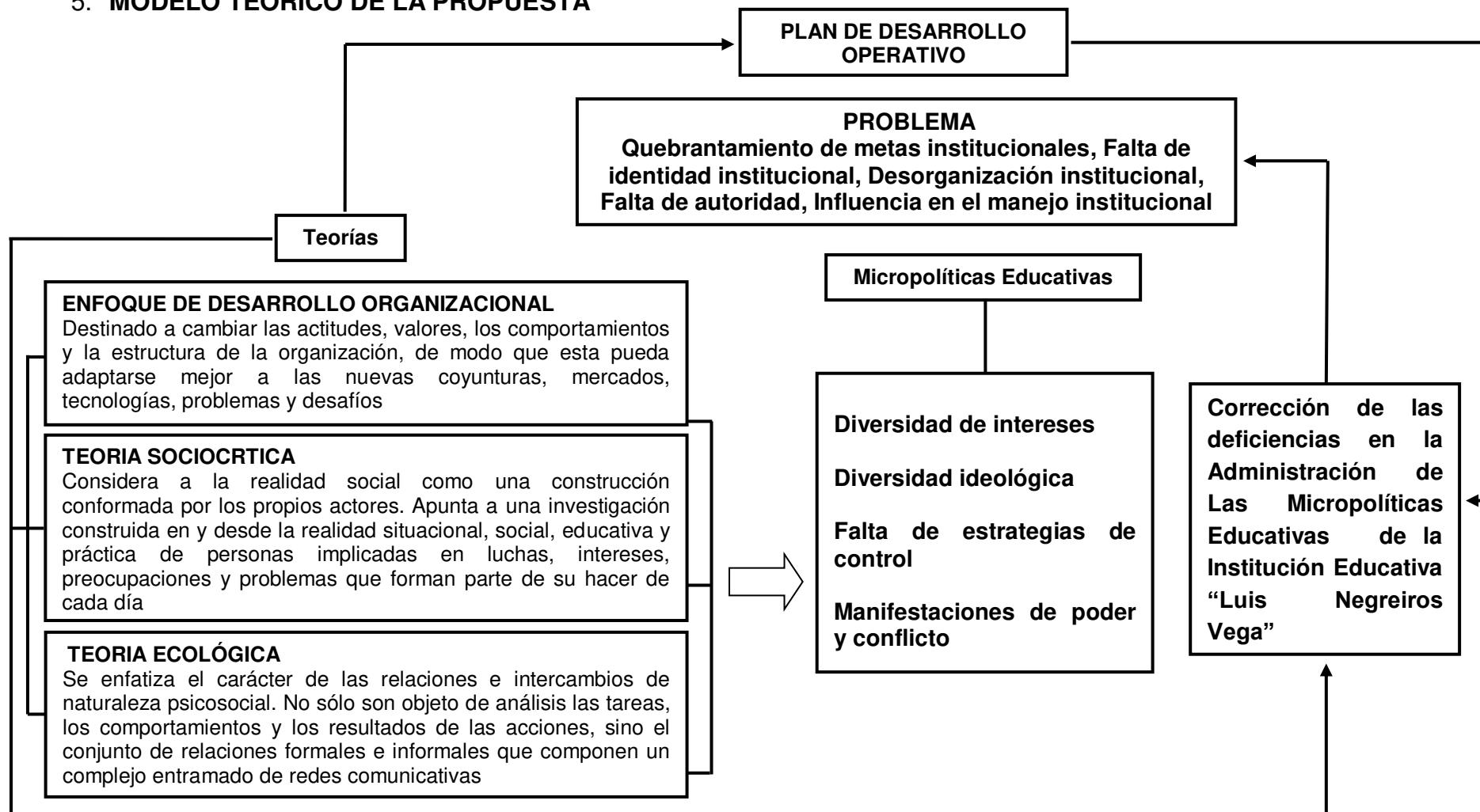
Las instituciones educativas se adaptarán mediante distintos medios que se necesite una transformación, o no requieran, este tipo de balance o poder del status quo, sus principios complementarios como su eje de patrón se relaciona directamente a la orientación tradicional por lo general es una participación micropolítica que se orienta a la intensificación y se transformada manera correcta, propicia y pertinente, que descarta las alternativas de transformación relacionadas a la organización.

La otra área se encuentra los de los maestros, como evidenciando las decisiones educativas, que se vea en peligro por los tutores o padres de familia proyectando a la APAFA, interviniendo en temas que no son exclusivos de ellos. Lo que también se ven relacionados a la mejora del centro educativo en un sistema comunitario entre alumnos. En otra perspectiva el director que es encargado, trata de conciliar las medidas políticas y administrativas lo que se orienta al centro educativo, transformándose en un eje central de contenidos que se proyectan interés en plena lucha en distintas áreas

4. Situación Propuesta

La presente propuesta pretende enfocarse en el Proceso de la Dimensión Organizativo Operacional de Dirección del centro educativo “Luis Negreiros Vega” del Centro Poblado Pósope Alto, Distrito de Pátapo, deficiencias en la Administración de las Micropolíticas Educativa Institucionales; las cuales se manifiestan, a través de la presencia de diversidad de intereses, diversidad ideológica, falta de estrategias de control, diversas manifestaciones de poder y conflicto, lo que permitirá dar solución al quebrantamiento de metas institucionales, falta de identidad institucional, desorganización institucional y la falta de autoridad. Viernes noche

5. MODELO TEÓRICO DE LA PROPUESTA



6. Fundamentos

6.1 Administrativos

El plan de desarrollo operativo para la administración de las micropolíticas educativas de recursos humanos basado en planes estratégicos de comunicación, participación y de desarrollo, se ha elaborado una corriente estratégica, el cual se define actitudes orientadas al voluntariado, reflexión y a una mente abierta al cambio, que se ha proyectado mediante ideas y criterios estratégicos organizacionales, con una adecuada planificación y control en la estrategia, constituyéndose en su núcleo central. El enfoque estratégico deriva de ciertas características dimensionales tácticos como operacionales, además integra las nociones esenciales para la administración que se origina mediante una respuesta al problema que afronta la Institución a las circunstancias de cambio de la competitividad del siglo XXI. Teniendo en cuenta los puntos fuertes como desfavorables del ambiente interno, ya que el modelo parte de la planificación estratégica, además debe tener pensamiento crítico mediante la visión y demandas del centro institucional, como también de sus habilidades, evidenciar sus funciones plasmadas de esfuerzo y resultados. Es entonces el diseño estratégico que va fortalecer a niveles los errores y aumentar las capacidades para afrontar los retos.

Por otro lado, la participación estratégica permitirá adquirir ventajas mediante las fuerzas de manera interna de la Institución, facilitando las alternativas de mejora, mitigar las debilidades internas y evitar o aminorar el impacto de las amenazas externas, pero como un proceso que se desarrolla con planes estratégicos de participación de la comunidad de trabajadores de la Institución, con la finalidad de evidenciar sus interés, y retos que puedan plantear en vías del buen desarrollo de manera específica para lograr los objetivos comunes que se ha planteado la institución.

6.2 Psicológica

El plan de desarrollo operativo para la administración de las micropolíticas como estrategia busca cambiar mentalmente, que fomenta el constante cambio de la persona frente a su trabajo, en querer movilizar contenidos e información como también valores que puedan ayudar al trabajo sobre los recursos humanos y viabilizando las actitudes como la empatía de un orden más pausado de mejorar el estado actual del trabajador. Para lo cual se debe tener en cuenta la comunicación estratégica, la participación estratégica y el desarrollo estratégico, la institución logrará dar un valor agregado a sus capacidades y dominio de sus virtudes en el quehacer de sus actividades para cumplir eficientemente sus roles. En la actualidad debe existir un interés fundamental de la Institución para que sea exitosa en las tareas que les encomienda, un desarrollo constante de las acciones que reflejen su esfuerzo cumplido.

6.3 Pedagógicos

El plan de desarrollo operativo para la administración de las micropolíticas como estrategia, entendida como participativo que va a permitir unas estrategias sistémicas de las actividades educativas, que se estaría mencionando de la micropolítica educativa, en otra perspectiva se estaría mencionando del enfoque estructural, que es representativo a los colegios como un sistema estructural del estado, que es directamente responsable de todo el ejercicio dinámico e ideológico. Este panorama es indispensable para entender las relaciones de los sistemas económicos, la importancia del curricular y las diversas acciones políticas que se establecen en la comunidad y a nivel institucional. Es importante el valor agregado de ambas directrices para generar un vasto conocimiento de la realidad cultural.

En cuanto a los trabajadores, el desarrollo constituye sean nuevos emprendedores de los conocimientos. Por lo que, con la aplicación de

medios estratégicos de desarrollo para trabajadores dentro de la gestión propiciará cambiar la cultura institucional, mejorará las relaciones interpersonales, se logrará la competitividad de la Institución.

7. CARACTERISTICAS TEORICAS DEL MODELO

7.1 Enfoque de cultura organizacional

La cultura organizacional cumpliendo con las necesidades en un ambiente administrativo y político, haciendo caso omiso a lo ideológico como político, supone una empresa facilita a contribuir y oficializar el orden social, lo que confunde con incoherencias en la materialización de las organizaciones educativas; en otro sentido esta la dificultad que se encuentra visible partiendo del estudio dimensional institucional.

7.2 Teoría Sociocrítica

La teoría crítica se centra en la reflexión como una actividad de especializarse en el estudio de la realidad en el estudio de un análisis del contexto en evidenciar el estudio de un determinado análisis. Con este mecanismo de pretender hallar encontrar manifestaciones en la producción de la organización que hace apropiarse e intervenir de manera comprometida a los objetivos de transformación vivencial de las practicas sociales

7.3 Teoría Ecológica

Esta teoría pone énfasis en el rasgo de los vínculos de intercambio del proceso natural psicosocial. No sólo son objeto de estudio en las actividades, las actitudes como el producto de actividades, sino la diversidad de vínculos con formalidad e informalidad que integran un sistema vinculando a las redes relacionales entre maestros y alumnos, maestros y padres de familia. Directivos y maestros como alumnos.

8. Metodología

El presente plan operativo es de naturaleza diagnóstico propositivo, que permitirá comprender la realidad partiendo del análisis de la realidad problemática de la Institución Educativa “Luis Negreiros Vega”.

Es así que se realizó un estudio de diagnóstico situacional de la institución en mención, considerando como estudio principal las dinámicas humanas de los actores educativos, para lograr conclusiones y evidenciar alternativas de soluciones frente a las dificultades y conflictos que persigan progresar organizacional de la institución; es por ello que ante la realidad encontrada se propone el presente Plan de desarrollo operativo para la administración de las micropolíticas educativas.

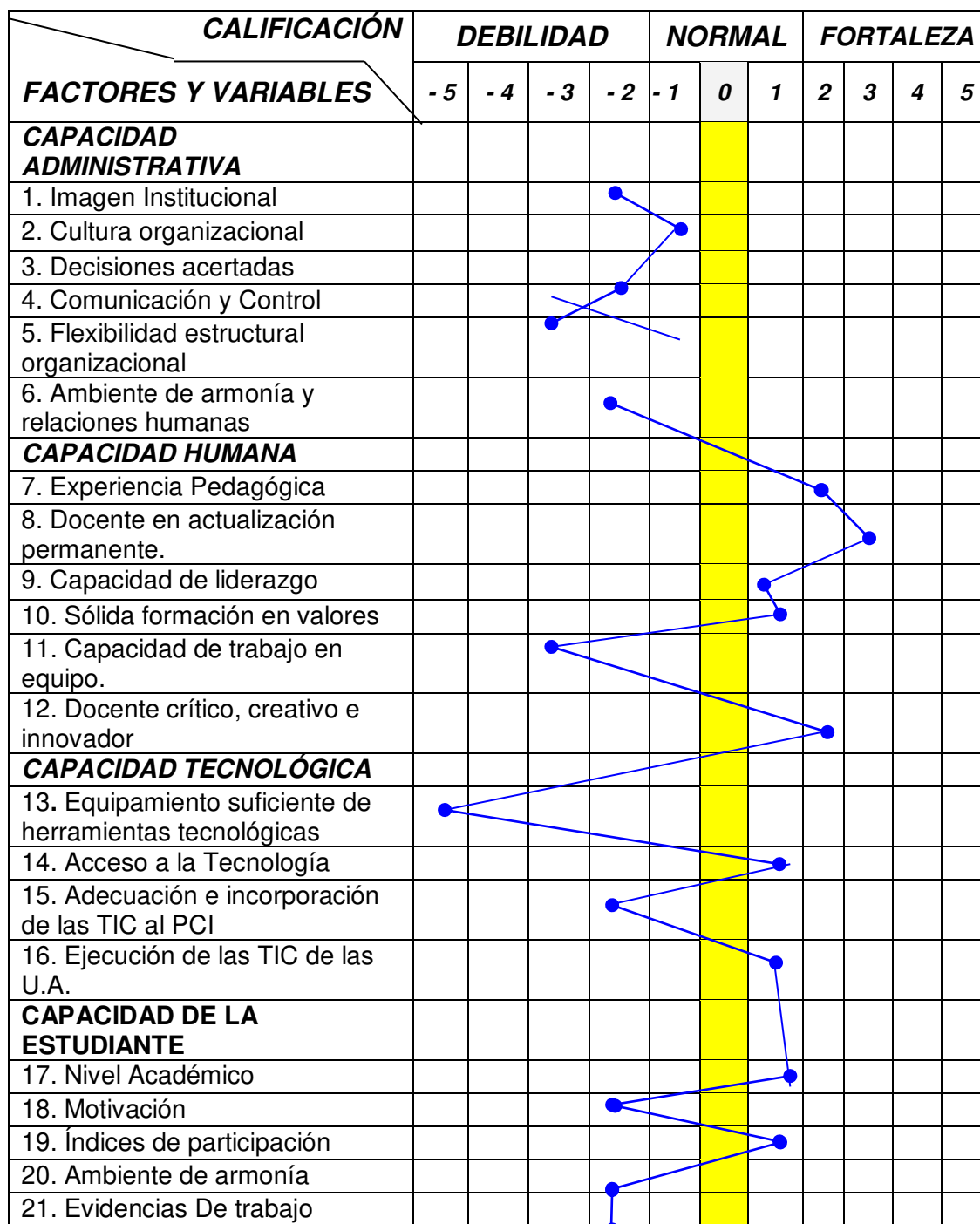
8.1 Resultados

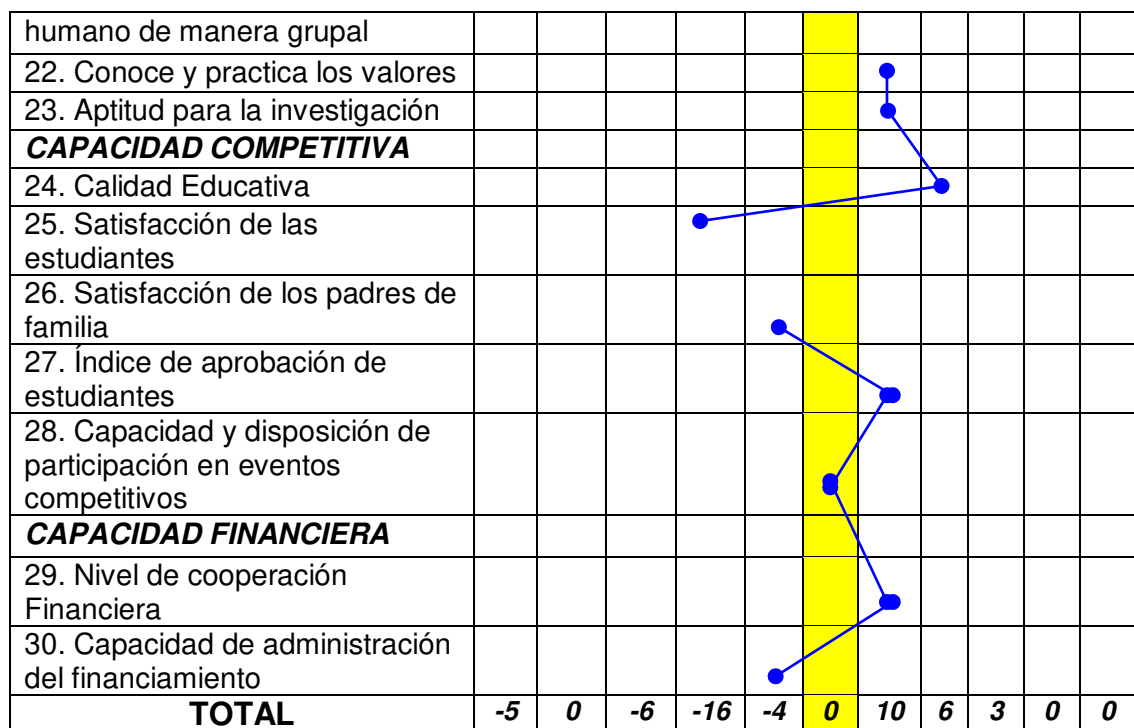
La presente propuesta busca que los individuos desarrollen el sentido organizacional de una institución para relacionarse de manera directa a la administración de la institución para que se pueda cumplir los objetivos planteados institucionales tomando como base la misión, visión y las capacidades y actitudes de los actores educativos de la institución.

9. ANALISIS DE LA ORGANIZACIÓN

En este estudio para la verificación y evidencia de las debilidades como de las fortalezas se ha mostrado del centro Luis Negreiros Vega” del C.P. Pósope alto- Pátapo, las relaciones de fortalezas del desarrollo alcanzado de los objetivos, al establecer sus ventajas como desventajas

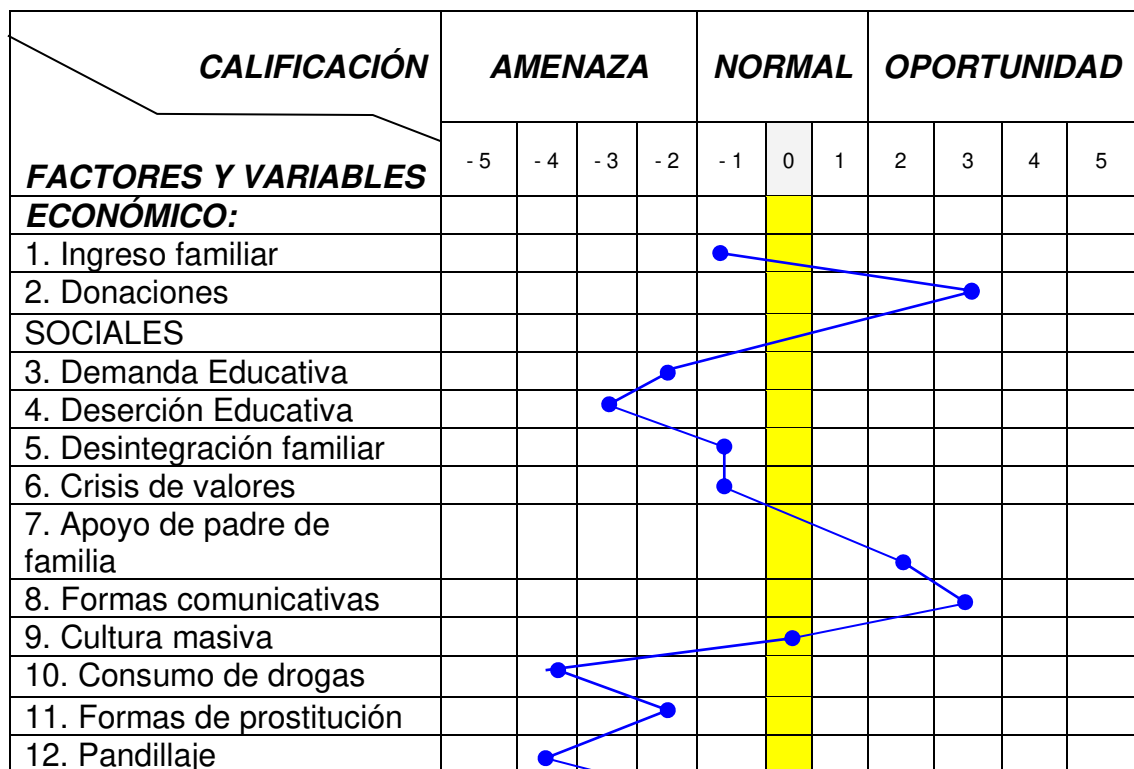
Perfil del análisis interno de la Institución Educativa “Luis Negreiros Vega”





El puntaje total de las debilidades es **-31** y el de las fortalezas es de **19**, luego se tiene que. $19-31=-12$; lo que refleja una institución con débil capacidad interna. Situación que prioriza una reingeniería institucional para lograr un cambio institucional

Perfil del análisis externo de la Institución Educativa “Luis Negreiros Vega”



TECNOLÓGICOS												
13. Captación de herramientas tecnológicas												
14. Mecanización laboral												
COMPETITIVOS												
15. Nuevas tendencias de competencia												
16. Nuevas ideas pedagógicas												
GEOGRÁFICOS												
17. Localización de la Institución Educativa												
18. Área urbana												
TOTAL	-5	-8	-6	-4	-4	0	1	4	9	0	0	

Las amenazas obtuvieron un puntaje de **-23** y las oportunidades 13 puntos, luego se tiene que. **13 - 23=-10**; lo que refleja una institución con capacidad externa delicada con gran presencia de amenazas y pocas oportunidades por aprovechar.

10. Formulación De Estrategias

		ANÁLISIS EXTERNO												
		OPORTUNIDADES						AMENAZAS						
		1. Donaciones	2. Captación de herramientas tecnológicas	3. Medios de Comunicación	4. Apoyo padres de familia	5. Globalización cultural	6. Innovación Educativa	1. Presencia de competidores	2. Baja demanda educativa	3. Crisis de valores	4. Drogadicción	5. Deserción escolar	6. Pandillas	
ANÁLISIS INTERNO	FORTALEZAS	1. Experiencia docente	FO: – Desarrollo de taller de comunicación y asertividad para resolución de conflictos y el dominio de las micropolíticas hacia la calidad educativa.(2,6) – Organizar clubes de radio-periodismo y tecnológicos a fin de aprovechar y difundir el acceso a los medios de comunicación masiva. (4,3) – Inclusión a la globalización cultural mediante uso de los medios tecnológicos en su quehacer educativo. (5,5)						FA: 1. Desarrollar talleres de Escuela de Padres tendientes a mejorar la integración familiar. (3,2) 2. Planificar proyectos integrales periódicamente para mejorar la atención de la demanda educativa. (6,2)					
		2. Equipo docente actualizado												
		3. Propicia la participación de los padres de familia												
		4. Formación en valores												
		5. Acceso a la Tecnología												
		6. Docente crítico, creativo e innovador												

	DEBILIDADES	Evaluación de Gestión	DO: 1. Elaborar módulos para el desarrollo de habilidades investigativas propiciando la innovación educativa. (5,6) 2. Desarrollar Taller para la formación de un cambio de cultura institucional tomando como base el dominio de la Micropolíticas educativas de la institución. (1,6) 3. Realización de talleres de convivencias (2,2), (3,2) 4. Desarrollo de proyecto de Calidad de vida en el trabajo (3, 6),(6, 3)	DA: 1. Propiciar actividades sociales y de recreación cultivando los valores entre los miembros de la comunidad educativa. (2,3) 2. Se representan casos de crisis de valores propiciando su análisis y compromiso de cambio ante dichos problemas. (4,3) 3. Talleres para la formación de un cambio de cultura institucional (2,2),(3;5)
		Ambiente de armonía y relaciones humanas		
		Capacidad de trabajo en equipo		
		Conoce y practica los valores		
		Aptitud para la investigación		
		Comunicación y control		

11. Desarrollo operativo de la propuesta.

Objetivo General	Objetivos específicos	Metas	Actividades	Responsables
Corregir las deficiencias en la Administración de Las Micropolíticas Educativas de la Institución Educativa “Luis Negreiros Vega” del Centro Poblado Pósope Alto mediante la aplicación de un Plan de Desarrollo	Reconocer e interpretar la problemática institucional y evaluar la necesidad del cambio en la institución educativa	Determinar la realidad institucional al 100%	Análisis interno y externo de la realidad problemática de la institución educativa a través del FODA Formulación de estrategias para el mejoramiento institucional	Equipo directivo Responsable de la propuesta
	Determinar la disposición y capacidad de la institución para el cambio.	Aplicar una instrumentos de recolección de información a los actores educativos en un 100% Determinar la funcionalidad al 100% de los recursos tecnológicos y financieros	Formular ítems para recolección de datos. Aplicar la encuesta, entrevistas a docentes y directivo y grupo focal a docentes.	Administrador Equipo directivo

Operativo, para mejorar la dinámica humana, el desarrollo organizacional y los procesos organizacionales.				Uso del sistema informático para el procesamiento de datos	
	Identificar los recursos administrativos y de la fuerza laboral y sus motivaciones para el cambio.	Lograr la participación del 100% de la plana docente, administrativa y jerárquica.	Convocar al personal docente y jerárquico y agentes especializados en y para la aplicación de estrategias de cambio.	Incentivar a los actores educativos institucionales al compromiso de cambio	Administrador
	Aplicar el Plan de desarrollo operativo para el entendimiento de la dinámica humana, manejo de las Micropolíticas y los procesos	Generar procesos que faciliten la interacción y compromiso al 100% de la plana docente y directivo. Adquisición de capacidades en Resolución y manejo de conflictos y trabajo en equipo en el 100% de personal institucional.	Realización de taller de convivencia	Desarrollo de taller de comunicación y asertividad	Responsable de la propuesta
			Implementar círculos Calidad	Taller de desarrollo organizacional	Equipo Directivo Psicologa

organizacionales. Incrementar en 25% anual la productividad y calidad educativa.			
Evaluar el plan aplicado para el mejoramiento de la administración de las Micropolíticas educativas.	Los resultados obtenidos a la aplicación de del plan de desarrollo operativo son validados al 100%.	Identificar, replantear los puntos frágiles en el proceso para corregir y continuar con el proceso de aplicación.	Responsable de la propuesta Equipo directivo

12. Actividades para desarrollar el Plan Operativo

Taller	Definición conceptual	Objetivo general	Logros de aprendizaje
Taller de convivencia	Coexistencia pacífica y armoniosa de grupos humanos en un mismo espacio.	Concientizar al personal institucional, para la construcción de un nuevo sentido en la convivencia institucional	Gestionar la dimensión relacional y de convivencia para transformar la cultura y mejorar su aporte educativo a sociedad.
Taller de comunicación y asertividad	Herramienta que favorece la comunicación eficaz entre interlocutores, en el cual se fomenta el respeto por uno mismo y respeto a los demás. Se pueden aplicar tanto en nuestra vida profesional como personal.	Brindar al personal institucional estrategias que les permitirán practicar técnicas empoderadoras de comunicación asertiva, la libre expresión de sentimientos y necesidades.	Adquisición de estrategias asertivas de comunicación para la defensa sus derechos, expresar tus opiniones y realizar sugerencias de forma honesta, sin caer en la agresividad o la pasividad, respetando a los demás pero y sobretodo respetando tus propias necesidades.
	Conjunto de personas que se reúnen de manera	Implementar actividades que permitan adquirir	Crear conciencia de calidad y productividad en todos y cada uno de

Taller de Calidad	colegiada, para detectar, analizar y buscar soluciones a los problemas que se desarrollan en la institución.	herramientas y desarrollar habilidades para resolver los conflictos de forma pacífica.	los miembros de la institución, a través del trabajo en equipo y el intercambio de experiencias y conocimientos, así como el apoyo recíproco, para el estudio y resolución de problemas que afecten el adecuado desempeño y la calidad en el trabajo, proponiendo ideas y alternativas con un enfoque de mejora continua.
Taller de desarrollo organizacional	Administrar al personal institucional a través de estrategias organizacionales que motiven la conducta, la identificación institucional y el cumplimiento de los objetivos de la organización.	Fortalecer el perfil de competencias del personal institucional para mejorar los procesos organizacionales.	Sensibilizar al personal institucional sobre la importancia del comportamiento humano en el trabajo para fortalecer el desarrollo del talento humano y de la organización.

CONCLUSIONES

A partir del uso de los métodos empleados en esta investigación se identificaron las dimensiones e indicadores más importantes que caracterizan a las variables administración de Micropolíticas educativas y plan de desarrollo operativo para el desarrollo del presente proyecto. En este sentido el resultado permitió la construcción del cuestionario utilizado para el levantamiento de información de colaboradores y clientes de la empresa. Los instrumentos utilizados permitieron realizar un diagnóstico operativo organizacional presuntivo de la Institución Educativa “Luis Negreiros Vega”, este diagnóstico identificó las debilidades en la organización ante la presencia de diversidad de intereses, diversidad ideológica, falta de estrategias de control, manifestaciones de poder y conflicto lo que permitió el quebrantamiento de metas institucionales, falta de identidad institucional, desorganización institucional, falta de autoridad.

Habiéndose realizado una amplia revisión bibliográfica y documental sobre las posiciones de diversos autores se pudo establecer una aproximación pertinente de las definiciones conceptuales y operacionales sobre los referentes teóricos de Micropolíticas educativas y plan de desarrollo operativo con la que se pudo describir, caracterizar y comprender los componentes de ambas variables para la comprensión de la situación problema.

En relación a los resultados obtenidos del diagnóstico y teoría existente se pudo establecer la falta de involucramiento docente en el desarrollo institucional, presentan manifestaciones de poder y situaciones de conflicto al tratar de imponer sus intereses personales, son renuentes al control; en lo referente a la parte directiva, existe mínimas manifestaciones de una administración democrática institucional y falta de liderazgo.

La aplicación de una planificación adecuada, permite una mejor administración de las políticas internas de una organización, es por ello, que

la propuesta de un plan de desarrollo operativo permitirá corregir las deficiencias detectadas en la administración de Micropolíticas educativas, implementado a través de una serie de talleres de fortalecimiento de las debilidades detectadas.

RECOMENDACIONES

Utilizar una constante revisión de la bibliografía mediante fuentes documentales sobre artículos de rigor académico sobre el nuevo paradigma de una cultura como desarrollo de las organizaciones en las instituciones educativas de tal manera que se pueda un crecimiento continuo de las instituciones educativas para mejorar la oferta de una educación de calidad y mejora continua.

Fortalecer estrategias de control ante la presencia de factores que caracterizan la presencia de Micropolíticas en cada institución educativa para favorecer un servicio eficiente orientados a brindar calidad educativa.

Establecer un aprendizaje cooperativo al servicio humano y ético sobre el desarrollo organizacional, lo que se enfatiza y prioriza, para un desarrollo institucional y por ende el cumplimiento de las metas programadas en la organización

El control de acciones de manera eficiente y controladas en las decisiones asertivas que considere la voluntad democrática y valore las actitudes viables, colaborativas y en igualdad de condiciones demostraría una administración democrática, sin relegar su función de autoridad.

Considerar el conflicto, como objeto prioritario de análisis e investigación, del desarrollo organizativo de las instituciones educativas, análisis cuidadoso, orientado a la constitución sobre las actividades sociales que consideren los criterios básicos dimensionales que se oriente al conflicto técnico en la solución de las relaciones interpersonales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ball, S. (1994). The micro-politics of the school organization. España: Ediciones Paidós Ibérica S.A.
- Ball, S. (2016). Investigación sobre políticas educativas en América Latina. Edugestores, 25-29
- Beas, J. (2008). Gestión de la Organización y Micropolítica Escolar. Educar, 69-80.
- Buendía, R. V. (2011). La participación del alumnado en los institutos de educación secundaria: una aproximación a su realidad. Revista Iberoamericana de educación, 293-310.
- Contreras, B. (2009). Micropolítica escolar: Estilo de liderazgo y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar. Lima: PUCP.
- Escudero, J. (2014). El desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en las organizaciones. Revista Ciencia Administrativa, 1-9.
- González, T. (1998). La micropolítica de las organizaciones escolares. Revista de educación, 215-239.
- Grisales, M. (2002). Paradigmas organizacionales y gestión humana; por una ética de la relación laboral. Revista Científica de América Latina, el Caribe, 9-17.
- Guerra, M. Á. (2012). Cultura escolar y desarrollo organizativo. En C. i. escolar. España: Kronos.
- Hernández, J. G. (2014). Los desafíos del diseño organizacional e institucional en un medio globalizador. Revista Gestión en el Tercer Milenio, 51-67.
- Hoyle E.(2011) *Micropolíticas y organización educativa* . En Wetoby.A(Ed). Culture and power in educational organizations. Milton-keynes: open university press.
- Jares, R. (Setiembre de 1997). ResearchGate. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/28076011_El_lugar_del_conflicto_en_la_organizacion_escolar
- Peniche, R. (2012). Departamento de didáctica y organización escolar. Obtenido de Hera.ugr: <https://hera.ugr.es/tesisugr/21876605.pdf>

- Perez, E. (2016). El conflicto en las instituciones escolares. Ra Ximhai, 3-17.
- Perú, P. U. (04 de Enero de 2010). Blog de la maestría y doctorado en educación de la PUCP. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/maestriaeducacion/2010/01/04/la-micropolitica-en-el-estudio-de-las-organizaciones-escolares/>
- Revelo, E. (2017). Zchool Management Micropolitics and school leadership. Revista Educación, 1-14.
- Sabogal, Christi (2015). La Micropolítica en la escuela: Una Mirada a las relaciones que configuran el entorno escolar. Universidad Pedagógica Nacional. Bogota D.C. 36-42
- Trujillo, J (2004) Acercamiento a la micropolítica de un centro Educativo. Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Granada. Diciembre. Grupo Editorial Universitario, pp.293-310
- Vargas, J.(2014). Los desafíos del diseño organizacional e institucional en un medio ambiente globalizador. Gestión En El Tercer Milenio, 9(18), 51-67. Recuperado a partir de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9225>.
- Vildauskys, H. (1999). La entrevista semi estructurada de final abierto. Revista semestral del seminario de Historia oral de la universidad de Barcelona, 9.

ANEXOS

ENCUESTA DOCENTES

Objetivo: Recoger información sobre micropolíticas educativas en la institución educativa "Luis Negreiros Vega" para la administración educativa.

Marque con un aspa en el recuadro correspondiente de acuerdo a sus criterios, considerando los siguientes criterios. Nunca(N), A veces (AV), Siempre(S).

INDICADORES		CRITERIOS		
DIVERSIDAD DE INTERESES		N	AV	S
DIN01	Acepto las decisiones de los demás.			
DIN02	Busco decisiones viables aunque no perfectas			
DIN03	Acepto las opiniones, actitudes e ideas de los demás y evito tomar partido.			
DIN04	Prefiero aceptar las ideas, opiniones o actitudes de los demás y no promover las mías.			
DIN05	Defiendo mis ideas, opiniones y actitudes a costa de otros.			
DIVERSIDAD IDEOLÓGICA				
DID01	Acepto las decisiones que son tomadas por consenso con participación de todos los miembros del equipo de trabajo como resultado de la aportación creativa de todos.			
DID02	Tengo convicciones claras, pero cambio de opinión cuando surge una idea buena y sensata			
DID03	Valoro decisiones creativas que generan acuerdo y comprensión			
DID04	Acepto las ideologías de mis compañeros y demás agentes educativos			
DID05	Critico las opiniones de las personas negativamente por verter opiniones que no me agradan.			
ESTRATEGIAS DE CONTROL				
EC01	Es usted renuente al control de su desempeño laboral			
EC02	Observa usted políticas de control en la institución educativa			
EC03	La dirección de la institución educativa se centra en una o dos personas quienes influyen en el control de los demás			
EC04	Referente a la delegación de la autoridad cree usted que debe ser delegada a personas idóneas			
EC05	Considera usted que la delegación de autoridad debe ser por consenso			
EC06	Considera usted que una buena administración debe ser autoritaria.			
PODER Y CONFLICTO				
PC01	Cuando surge algún conflicto trato de ser neutral y no mezclarme en el asunto.			
PC02	Trato de evitar conflictos, pero cuando se me presenta uno, trato de calmar a la gente y mantenerla unida.			
PC03	Cuando se crea un conflicto trato de ser justo, firme, y de alcanzar una solución equitativa.			
PC04	Cuando se crea un conflicto lo domino para que no altere la disciplina y el trabajo.			
PC05	Cuando surge algún conflicto, trato de identificar los motivos que lo origina y trato de dar soluciones.			
PC06	Cuando las cosas no van bien, defiendo, resisto o ataco con mis propios argumentos			

GUIA DE ENTREVISTA A DOCENTES

Instrucción: El conjunto de ítems tiene por finalidad recoger información sobre aspectos de Micropolíticas presente en la organización educativa donde labora. Se pide responder cada ítem de manera acorde a su ideología, reiterándole la confiabilidad de sus respuestas.

1. ¿Qué significa para usted trabajar en esta institución educativa?
2. ¿Cómo describe usted la relación existente entre el personal docente, docente-director, director- docente?
3. ¿Su opinión es tomada en cuenta para establecer mejoras institucionales?
4. ¿En la institución educativa se reconoce su esfuerzo en bienestar de la calidad educativa y la mejora continua?
5. ¿Observa usted la presencia de grupos con intereses personales de posicionamiento dentro de la institución educativa?, Según su posición ¿De qué forma afecta estos intereses a la institución?
6. ¿Cuáles son las temáticas tratadas por los docentes en pasillos, sala de profesores, comedores?
7. ¿Cómo describe la participación docente en reuniones académicas en la institución?
8. ¿Ha observado situaciones conflictivas entre docentes, directivos?, ¿De qué tipo?
9. ¿Identifica usted algún líder que no se encuentre en el equipo directivo pero que tenga influencia en la institución educativa?
10. Desde su posición como docente ¿Qué características debe tener un líder educativo?

Gracias

GUÍA DE ENTREVISTA A DIRECTOR

Instrucción: El conjunto de ítems tiene por finalidad recoger información sobre aspectos de Micropolíticas presente en la organización educativa donde labora. Se pide responder cada ítem de manera acorde a su ideología, reiterándole la confiabilidad de sus respuestas.

1. ¿Qué significa para usted trabajar en esta institución educativa?
2. ¿Cómo describe usted el ambiente laboral en la institución?
3. En su experiencia como director ¿Cuál sería la descripción que darían los docentes respecto al ambiente laboral?
4. En la institución educativa ¿Cómo se reconoce el esfuerzo docente al bienestar institucional, la calidad educativa y la mejora continua?
5. ¿Observa usted la presencia de grupos con intereses personales de posicionamiento dentro de la institución educativa?, Según su posición ¿De qué forma afecta estos intereses a la institución?
6. ¿Qué estrategias ha utilizado para minimizar y/o conciliar el trabajo docente, dada la diversidad de intereses?
7. ¿Cómo describe la participación docente en reuniones académicas en la institución?
8. ¿Ha observado situaciones conflictivas entre docentes?, ¿De qué tipo?
9. ¿Calificaría usted en su institución como conflictiva? ¿Porque?
10. ¿Cómo describe su estilo de liderazgo ejercido para el cumplimiento de metas institucionales?

Gracias

Plan de trabajo para círculo de calidad

Nombre del círculo:

Líder: Fecha:

TEMAS A TRATAR		RESULTADO ESPERADO	FECHA REUNION	PROGRAMA DE VISITAS	
Nº	DENOMINACION	(OUTPUT)	DD/MM/AAAA	NUEVO	ENTRENADO
01.	Presentación del grupo objetivo	Grupo distensionado			
02.	Elaboración del plan de trabajo	Grupo comprometido			
03.	Desarrollo humano-consenso-equipo	Identificar y romper barreras			
04.	Misión del grupo (Área)	Misión conocida			
05.	Tormenta de ideas-nombre del círculo	Conocer importancia y aplicación			
06.	Reuniones eficaces (Pautas)	Código ético trazado			
07.	PHVA-ruta de la calidad	Conocer su importancia			
08.	Tormenta de problemas	Problemas identificado			
09.	Selección de problemas de fácil solución. (Si no hay, pasar al N°12)	Problemas seleccionados			
10.	Datos del estado inicial de estos problemas	Estado inicial conocido. Meta de mejora trazada			
11.	Verificación de causas de estos problemas (pasar al N°17)	Causa verificada			
12.	Selección de un problema para aplicar la ruta de la calidad	Problema seleccionado			
13.	Descripción del problema	Descripción realizada			
14.	Datos del estado inicial	Estado inicial conocido			
15.	Análisis-verificación de causas	Causas conocidas Causas verificadas			
16.	Generación y selección de soluciones	Soluciones seleccionadas			
17.	Plan de ejecución de soluciones	Plan definido Aprobación obtenida			
18.	Implantación de la solución	Solución implantada			
19.	Evaluación	Evaluación realizada			
20.	Redacción del resumen final	Folleto elaborado y aprobado			
21.	Preparación de la presentación	Ensayos realizados			
22.	Presentación a la dirección	Presentación realizada			

Tesis de Maestria

INFORME DE ORIGINALIDAD

7 %

INDICE DE SIMILITUD

6 %

FUENTES DE
INTERNET

1 %

PUBLICACIONES

3 %

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

2 %

2

digibug.ugr.es

Fuente de Internet

1 %

3

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1 %

4

revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

5

Submitted to Universidad de Sevilla

Trabajo del estudiante

<1 %

6

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1 %

7

www.buenastareas.com

Fuente de Internet

<1 %

8

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

9

repositorio.ute.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

10	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
11	planta60.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
14	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	files.somosdiversidad.webnode.es Fuente de Internet	<1 %
16	ojs.revistaorbis.org.ve Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
19	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to University of Huddersfield Trabajo del estudiante	<1 %

21	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
23	1library.co Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	apuntesdeunapedagoga.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
26	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
28	www.edu.juntaex.es Fuente de Internet	<1 %
29	docslide.us Fuente de Internet	<1 %
30	paot.org.mx Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Carlos Test Account Trabajo del estudiante	<1 %
32	www.cgt.es Fuente de Internet	

<1 %

33

www.rinace.net

Fuente de Internet

<1 %

34

www.ni.computrabajo.com

Fuente de Internet

<1 %

35

J. Chróścielewski. "Discrepancies of energy values in dynamics of three intersecting plates", Communications in Numerical Methods in Engineering, 2008

Publicación

<1 %

36

www.math.princeton.edu

Fuente de Internet

<1 %

37

www.encolombia.com

Fuente de Internet

<1 %

38

www.tuentrenador.com

Fuente de Internet

<1 %

39

Submitted to Universidad Del Magdalena

Trabajo del estudiante

<1 %

40

repository.unimilitar.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

41

www.mecon.gov.ar

Fuente de Internet

<1 %

42

serbal.cnice.mecd.es

Fuente de Internet

<1 %

43

www.divulgaciondinamica.es

Fuente de Internet

<1 %

44

www.ilustrados.com

Fuente de Internet

<1 %

45

manuel-tafur.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

46

docplayer.es

Fuente de Internet

<1 %

47

twitter.com

Fuente de Internet

<1 %

48

moam.info

Fuente de Internet

<1 %

49

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

50

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

51

docs.google.com

Fuente de Internet

<1 %

52

"Innovation and Research", Springer Science and Business Media LLC, 2021

Publicación

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado




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: Edgar Martin Carrasco Parrillas
Título del ejercicio: Tesis turnitin
Título de la entrega: Tesis de Maestria
Nombre del archivo: TESIS_EDGAR_CARRASCO_PARR.
Tamaño del archivo: 1.78M
Total páginas: 95
Total de palabras: 18,756
Total de caracteres: 107,342
Fecha de entrega: 17-dic-2020 01:36p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1477911651



**UNIVERSIDAD NACIONAL
"PEDRO RUIZ GALLO"**
UNIDAD DE POSTGRADO



FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSTGRADO

MAESTRÍA MENCIÓN ADMINISTRACIÓN DE INSTITUCIONES
EDUCATIVAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

TESIS

PLAN DE DESARROLLO OPERATIVO PARA LA
ADMINISTRACIÓN DE LAS MICROPOLÍTICAS
EDUCATIVAS EN INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LUÍS
NEGREIROS VEGA" DEL C.P. PÓSOPE ALTO DEL
DISTRITO DE PÁTAPO

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

EDGAR MARTIN CARRASCO PARRILLAS
AUTOR

LAMBAYEQUE - PERÚ
2019


JULIO CÉSAR SEVILLA EXEBIO