

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa

Trabajo Académico.

Para optar el Título de Segunda Especialidad profesional en Investigación y
Gestión en Educación

Autor:

Willians Armando Ramírez Moran

Jaén – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (presidente)

Dr. Andy Figueroa Cárdenas (miembro)

Mg. Ana María Javier Alva (miembro)

Jaén – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su contenido y forma.

Willians Armando Ramírez Moran. (Autor)

Dr. Segundo Oswaldo Alburqueque Silva (Asesor)

Jaén – Perú

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Jaén, a diecisiete días del mes de febrero del año dos mil veinte, se reunieron en el colegio Bracamoros, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, a los coordinadores de programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes el Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Aña (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: "El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa" para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Investigación y Gestión Educativa inicial al señor(a) RAMIREZ MORAN, WILLIANS ARMANDO.

A las doce horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de 18.

Por tanto, RAMIREZ MORAN, WILLIANS ARMANDO, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título Profesional de Segunda Especialidad en Investigación y Gestión Educativa.

Siendo las trece horas con treinta minutos el Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.

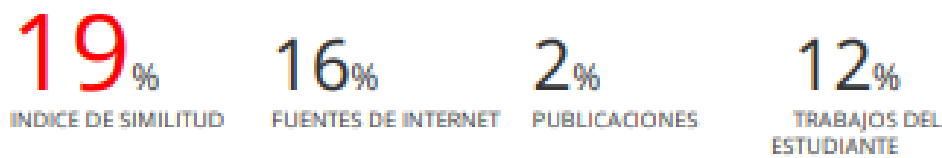

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo.
Presidente del Jurado


Dr. Andy Rold Figueroa Cárdena
Secretario del Jurado


Mg. Ana María Javier Aña
Vocal del Jurado

El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1 %
2	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1 %
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
6	www.tesis.uchile.cl Fuente de Internet	1 %
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	1 %
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
9	www.slideshare.net Fuente de Internet	

		1 %
10	cplasmfuentes.org Fuente de Internet	1 %
11	www.tdx.cat Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	1 %
13	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	1 %
14	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
15	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
16	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
17	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to CONACYT Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	<1 %
25	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.spentamexico.org Fuente de Internet	<1 %
27	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
28	dx.doi.org Fuente de Internet	<1 %
29	fdocuments.es Fuente de Internet	<1 %
30	docslide.us Fuente de Internet	<1 %
31	laveganews.net	

	Fuente de Internet	<1 %
32	"Revisión de la investigación sobre liderazgo instruccional en centroamerica : un análisis comparativo de los temas de investigación en Costa Rica, El Salvador y Nicaragua", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2018 Publicación	<1 %
33	congresopsicopedagogia.udc.es Fuente de Internet	<1 %
34	dokumen.pub Fuente de Internet	<1 %
35	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva
Asesor.

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso

Por haberme iluminado con su inmenso poder en el transcurso de mis estudios al darme el valor para enfrentar con humildad, seriedad y sabiduría cada etapa de mi preparación logrando así, alcanzar esta meta en mi proyecto de vida.

Willians Armando Ramirez Moran

ÍNDICE

DEDICATORIA.	9
ÍNDICE.	10
RESUMEN.	11
ABSTRACT.	12
INTRODUCCIÓN.	13
CAPITULO I	15
LIDERAZGO	15
1.1. El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa	15
1.2. Tipos de Liderazgo.	19
CAPITULO II.	29
EL LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA	29
2.1. El liderazgo en la función directiva y docente.	31
2.2. El liderazgo en un nuevo escenario de gestión en época de cambio	32
2.3. La comunicación como elemento del liderazgo.	34
CAPITULO III.	36
EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN EDUCATIVA.	36
3.1. La gestión educativa desde la perspectiva del liderazgo pedagógico como práctica de mejora en el centro educativo en los diferentes escenarios de la educación.	36
3.2. Los paradigmas: Una tendencia desde el liderazgo pedagógico.	38
3.3. Naturaleza de la gestión.	39
3.4. Nuevos Paradigmas en el Contexto de la Gestión Educativa por el Liderazgo Pedagógico.	39
3.5. Características de la Administración Educativa.	40
3.6. La comunicación en la gestión institucional	45
3.7. DCNB contribuye al desarrollo del liderazgo educativo desde la perspectiva de la gestión educativa.	45
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES.	49
REFERENCIAS CITADAS	50

RESUMEN.

El liderazgo es crucial actualmente debido a la apertura de fronteras al comercio global. Las organizaciones y empresas se esfuerzan por ser más competitivas y tener empleados más eficientes y comprometidos con el éxito de la empresa. Las escuelas representan la estructura social en que se encuentran. La sociedad cambia siempre y esto requiere que el sistema educativo se ajuste a esos cambios. La capacitación debe mostrar eficacia. Los directores tienen la responsabilidad de liderar las organizaciones que gestionan para alcanzar el resultado deseado. Para el desarrollo del presente trabajo académico, se ha hecho una revisión de diferentes fuentes de información que han ayudado al desarrollo del tema planteado.

Palabras clave. Liderazgo, educación, calidad educativa.

ABSTRACT.

Leadership is crucial today due to the opening of borders to global trade. Organizations and companies strive to be more competitive and have more efficient employees committed to the success of the company. Schools represent the social structure in which they are found. Society is always changing and this requires that the educational system adjust to these changes. Training must show effectiveness. Directors have a responsibility to lead the organizations they manage to achieve the desired result. For the development of this academic work, a review has been made of different sources of information that have helped the development of the topic raised.

Keywords. Leadership, education, educational quality.

INTRODUCCION

Pasamos la mayor parte de nuestras vidas en organizaciones, pero millones de hombres y mujeres en todo el mundo trabajan en una variedad de organizaciones y pasan sus vidas enfrentando innumerables desafíos mientras luchan por llevar a cabo sus tareas diarias.

El liderazgo es un tema clave hoy en día, ya que las fronteras se abren al comercio mundial. Las organizaciones y empresas luchan constantemente por ser más competitivas, para que las personas que integran la organización o empresa sean más eficientes y puedan dedicar más de sí al bienestar de la organización o empresa. Las 4.444 instituciones educativas reflejan el sistema social en el que se integran. La sociedad en constante cambio exige un sistema educativo que se adapte a ella. La capacitación requerida debe demostrar características de eficacia. Como gerentes, los directores tienen la tarea de guiar a las organizaciones que administran para lograr el efecto deseado. Son ellos quienes enfrentan los hechos necesarios para enfrentar las dinámicas sociales.

Un proceso de gestión eficaz debe cubrir los aspectos relacionados con el desempeño de las tareas y que afectan a las personas.

Las observaciones sobre el comportamiento de estos dos aspectos de las prácticas de administración educativa varían según el tipo de liderazgo que ejercen los superintendentes. El liderazgo pedagógico en el proceso de gestión educativa es fundamental para mejorar la calidad de la educación en escenarios emergentes de cambios de paradigmas y tendencias. De esta manera, se fomenta un nuevo liderazgo pedagógico, orientado a evaluar los logros de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, con la participación de los actores de los centros educativos. La actividad investigativa tiene como propósito principal evaluar la importancia del liderazgo pedagógico en el proceso de gestión educativa.

Los modelos de gobernanza escolar son claramente inadecuados para abordar estos temas en una sociedad cada vez más compleja, diferenciada y exigente por la calidad, pertinencia y pertinencia de la educación. En este contexto, se deben realizar esfuerzos para enfrentar el desafío de promover el control organizacional en las instituciones educativas y lograr una mejor calidad educativa en todo el sistema.

Actualmente existe un fuerte interés en instaurar sistemáticamente procesos de mejora continua en los centros educativos. Sin embargo, se ha prestado poca atención a las condiciones que influyen en el proceso de liderazgo educativo desde la perspectiva de los administradores educativos para lograr los resultados esperados en el aprendizaje eficaz y eficiente de los estudiantes de los centros educativos. Es probable que tanto estos esfuerzos como su potencial de éxito se mantengan y perfeccionen en el futuro. En otras palabras, la idea es que si los estudiantes aprenden y progresan, tendrán una vida mejor.

Algunas iniciativas en el sentido pedagógico se relacionan con la identidad del modelo de gestión escolar y por ende con el carácter pedagógico de la institución. En este contexto, la cultura ha hecho de la escuela el lugar donde menos se analiza y menos se refleja la educación.

Por supuesto, el marco de posibilidades organizativas no permite discutir la necesaria transformación de la educación, y toda investigación y propuesta académica sobre transformación, cambio tecnológico e integración debe abordar qué se debe enseñar y para quién, a partir de la discusión. Debes enseñar lo que debes enseñar sobre la calidad.

La falta de especificidad institucional, la estandarización de las regulaciones, los controles externos y formales, la fragmentación estructural, la innovación sofocante y el impacto de una visión sin importancia en el funcionamiento real del sistema educativo es un conflicto importante entre la pedagogía y la gestión análisis de

El alcance de esta separación es enorme, y su chocolate (en la foto) ahora es insostenible en términos de pieles y las leyes del proceso educativo. En las escuelas secundarias, de acuerdo con las pautas generales de gestión de apoyo de la oficina, se desconocen las especificidades del proceso educativo y las decisiones necesarias para la enseñanza, por ejemplo: perfiles de grupos específicos de estudiantes, formación básica para examen (antónimos) depresión, planificando en consecuencia a competencias transversales y adecuación curricular, procesos normativos, estructuras específicas de indicadores de progreso y desempeño, evaluación con retroalimentación de seguridad pedagógica en todos los niveles del sistema educativo. Es necesario pasar a la etapa de transformación pedagógica y comprender los diferentes significados y connotaciones de acuerdo pedagógico y gestión pedagógica. De acuerdo con la perspectiva teórica que se presentará en este artículo, la comprensión de la consistencia pedagógica es un tipo de variación que crea un gran número

de expectativas y distracciones en el proceso de deducción de la piel en las instituciones educativas. En este contexto, el contrato educativo es una forma común de conocimiento, nuestro plan de transporte está planificado y los temas de gestión se vuelven significativos e importantes, ya que utiliza una de las competencias centrales del proceso del contrato educativo para iniciar el aprendizaje en el aula. Así, las tendencias emergentes en los protocolos educativos latinoamericanos en la década de 1990 centraron su curiosidad en el liderazgo educativo para iniciar en el aula y mejorar el aprendizaje de los estudiantes en un contexto global. Considerar la gestión del aprendizaje en el proceso del protocolo educativo; conceptualización del liderazgo, grado de dificultad del liderazgo en la formación, tipos de liderazgo en las escuelas divididas (liderazgo estimulante o instruccional, liderazgo transaccional, liderazgo transformacional, liderazgo distribuido) Liderazgo escolar, ¿Por qué liderazgo escolar? .

Para el desarrollo del trabajo se han propuesto los siguientes objetivos:

Objetivo general.

Analizar las características del liderazgo pedagógico en la calidad educativa.

Objetivo específico.

- Describir los aspectos fundamentales del liderazgo.
- Conocer el rol del liderazgo en la organización educativa.
- Detallar la funcionalidad del liderazgo en la gestión educativa.

El contenido del trabajo está dado en tres capítulos, en cada uno de ellos se brinda lo relacionado a los objetivos propuestos, al final se dan a conocer las conclusiones, recomendaciones y referencias citadas.

CAPITULO I

LIDERAZGO

1.1. El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa

La gerencia necesita práctica de gestión para organizar, gastar, comunicarse, inspirarse y educarse, ya que siempre han reconocido varios modelos de gestión, el rendimiento de la enseñanza y la calidad de la educación, etc. Los torneos de dos años en las escuelas secundarias necesitan gerentes de capacitación. En este caso, la gestión de la investigación de la investigación significa que el sistema de gestión de calidad del sistema del sistema debe ser aprobado y se puede llevar al proceso de instalación de gestión. El liderazgo escolar es uno de los factores escolares que subraya la coherencia de una escuela eficaz, el tiempo de aprendizaje y la investigación del clima escolar. Esta opción se posiciona y enfatiza considerando que las características y rasgos de la gestión escolar incluyen dos aspectos: uno es el uso efectivo del tiempo escolar y el otro es la creación y mantenimiento de escuelas que beneficien y hagan efectivo el clima escolar posible.

En este contexto, un buen liderazgo escolar es importante para transformar sentimientos, actitudes y opiniones, así como prácticas para mejorar el clima escolar, reconociendo que la motivación es más beneficiosa que la motivación. El incentivo para ser un director innovador, con visión de futuro y comprometido puede ser mucho menor que en las escuelas con antecedentes socioeconómicos. Además, los directores deben trabajar en liderazgo para aumentar sus oportunidades de mejorar la calidad de la educación. Uribe también enfatizó el liderazgo escolar y el liderazgo docente como factores clave para transformar las escuelas en instituciones con cultura de calidad.

Las actitudes y comportamientos de liderazgo eficaces coordinan los esfuerzos de desarrollo del currículo, brindan apoyo técnico a los maestros, brindan oportunidades para desarrollar políticas alineadas con los objetivos organizacionales y

permiten que los maestros y los estudiantes alcancen estos objetivos. Sus acciones suscitan expectativas mutuas, infunden confianza en la posibilidad de alcanzar metas, aseguran un buen gobierno de la escuela en su conjunto y una psicología que capacita a la escuela para trabajar hacia sus metas, además de mantener un entorno social.

Conceptualización de Liderazgo

El liderazgo se entiende como un conjunto de prácticas deliberadamente educativas e innovadoras. Una variedad de prácticas destinadas a facilitar, facilitar, dirigir y regular los complejos procesos de delegación, negociación, cooperación y capacitación de docentes, directivos, funcionarios, supervisores y otros involucrados en la educación. En definitiva, la práctica del liderazgo inspira a las organizaciones educativas a recuperar el sentido y una misión educativa desarrollada con metas encaminadas a lograr un aprendizaje efectivo y significativo para todos los estudiantes.

El liderazgo es un tema clave hoy en día, ya que las fronteras se abren al comercio mundial. Las organizaciones se esfuerzan constantemente por ser más competitivas, y como resultado, las personas que las integran se esfuerzan por trabajar de manera eficiente para que puedan aportar más de sí mismas al bienestar que ofrece la organización y sus centros educativos. Cuando hablamos de organizaciones e individuos, es importante mencionar a los líderes de hoy que hacen que sus organizaciones sean exitosas y lideran a su gente. El liderazgo se demuestra logrando ese éxito. Vemos a este líder como alguien con defectos y virtudes que él mismo debería conocer. Esto significa primero mirarte a ti mismo, conocerte a ti mismo, luego comprender a los demás y poder pensar en lo que quieres lograr para lograr tus objetivos y lo que quieres lograr junto con los demás.

En otras palabras, el papel del liderazgo en el fomento de la excelencia se ejemplifica arriba y abajo, lo que demuestra el fuerte mandato de servicio público requerido en toda la organización.

En este contexto, el liderazgo facilita el desarrollo de habilidades que ayudan a generar cambios dentro de una organización.

- **Importancia del Liderazgo en la Educación**

Además de la negativa expresada por directores y docentes, se debe asumir un rol protagónico en la educación; a pesar de los métodos e investigaciones actuales; liderazgo innovador, calidad e innovación en la enseñanza y mejora del rendimiento del aprendizaje, etc.; en cuanto a la calidad de la educación, ponen mucho énfasis. Se implementa una cierta gestión institucional, que hace del papel del decano un factor determinante en la calidad de la educación. Según Álvarez, sistematiza las causas sociológicas, psicológicas y profesionales en tres apartados que ayudarán a reflexionar:

- **Razones de tipo sociológico**

Sobre este asunto recogemos la versión de Álvarez, cuando dice: “Ningún grupo humano, funciona sin algún tipo de liderazgo, provenga del espacio formal o institucional o del espacio informal o liderazgo ocasional”

En consecuencia, cada vez que las instituciones educativas necesitan un líder que las guíe hacia la realización de su visión institucional, uno se pregunta por qué esta afirmación no se toma en consideración en el campo de la educación. El mismo Álvarez asevera (2001) Hay tres posibles explicaciones (98).

En las estructuras organizacionales profesionales de la variedad liberal, todos se sienten empoderados para tomar la iniciativa con más justificación en la educación. Los maestros están preparados para guiar a los estudiantes en el salón de clases.

Este liderazgo limita, relativiza y de hecho desafía a otros tipos de liderazgo externo que pretenden liderar la gestión.

En las clases orientadas a la cultura administrativa, todos los servidores públicos saben lo que deben hacer en cuanto a procedimientos y normas.

- **Razones psicológicas**

Las dinámicas organizacionales para mejorar la calidad siempre crean tensión entre las partes interesadas. Esto se debe a que las partes están acostumbradas a interactuar en una cultura particular. Por lo tanto, al cambiar las reglas, tanto los

intereses individuales como los intereses organizacionales pueden entrar en conflicto, e incluso destruir la armonía de la estructura organizativa y la calidad de la educación que demanda la sociedad.

- **Razones profesionales**

Por estas razones, existen dos aspectos que no deben pasarse por alto cuando se trata de la calidad de la gestión de una institución, que posibilitan su eficacia. Uno es sobre la satisfacción de los estudiantes y el otro sobre las relaciones que se desarrollan dentro de la organización.

Por lo tanto, la capacidad de comunicar una visión de futuro que inspire el trabajo del día a día, la capacidad de inspirar a las personas para lograr metas de alta calidad de manera eficiente, es decir, metas de alta calidad con los mismos o menos recursos y más trabajo. la capacidad de lograr solo puede lograrse a través de los líderes. .

La capacidad que tanto necesitan las escuelas para innovar y generar cambios, a veces para abordar reformas que van en contra de nuestros intereses, se puede lograr dentro de las instituciones ya través de administradores que desarrollen habilidades de liderazgo.

1.2. Tipos de Liderazgo

¿Qué tipo de liderazgo necesitan las instituciones educativas? Se necesita un estilo de autoridad que pueda aportar energía y dar sentido.

Al respecto, como cita Álvarez (2001: p. 114), hay dos aspectos en el surgimiento de los estilos de liderazgo y autoridad. Es un espacio de poder, un espacio de autoridad o un espacio de influencia. Una dimensión del liderazgo, que se manifiesta como la capacidad de ser asumido por un superior o delegado por un subordinado para hacer cumplir las reglas definidas por el superior, o para integrar o enajenar a los subordinados por motivos de identificación con los subordinados. Infidelidad interpretada por el líder desde el punto de vista crítico de algunos de sus subordinados.

El espacio para la autoridad nos da el ejercicio del liderazgo, que se manifiesta de dos maneras. Para hablar formalmente con un miembro.

Liderazgo profesional de los miembros de la agencia para dirigir procesos organizacionales a nivel formal o informal.

Teniendo en cuenta todos estos aspectos, los profesionales de la educación y los administradores están de acuerdo en que, dados los diferentes enfoques de la gobernanza escolar, la forma más sencilla es entender la organización escolar como un todo ordenado y que los líderes simplemente actúen en consecuencia.

- **Liderazgo instructivo o instruccional**

Otro enfoque del liderazgo escolar se llama liderazgo instructivo. Se ocupa del liderazgo educativo, con especial énfasis en la pedagogía y el rendimiento académico, y analiza las relaciones entre variables.

Roles Educativos Guardados, Estudios de Efectividad Escolar Enfatiza el Liderazgo. Los resultados mostraron que las organizaciones escolares que percibieron un liderazgo educativo más fuerte se desempeñaron mejor en las pruebas de selección de universidades y se desempeñaron de manera estadísticamente significativa en el caso de las matemáticas. Además, las percepciones de liderazgo influyen en las expectativas de los docentes sobre el rendimiento de los estudiantes, lo que se ha demostrado que está significativamente asociado con los puntajes promedio tanto en lenguaje como en matemáticas.

Este enfoque enfatiza la importancia del contexto organizacional y ambiental de una institución para los resultados de los estudiantes y asume la importancia del rol del director en la relación.

Esta perspectiva está estrechamente relacionada con el movimiento de eficiencia escolar y la necesidad de pasar de una propuesta burocrática orientada organizacionalmente a un liderazgo más centrado en la enseñanza y el aprendizaje, tanto entre los estudiantes como entre los docentes preocupados, dijo Murillo, enfatizando De hecho, va de la mano con la calidad del aprendizaje, diciendo: “Podemos hablar de liderazgo escolar incluso sobre la base de conceptos

filosóficos, pero una condición necesaria para el éxito de un líder escolar es la capacidad de mejorar la calidad del aprendizaje.

- **Liderazgo transaccional**

La definición más básica de liderazgo transaccional se refiere a que el líder realiza transacciones con sus subordinados, ya sea como forma de recompensa o de penalización. Fundamentalmente este tipo de liderazgo presenta dos grandes dimensiones:

- **Recompensa contingente**, se refiere a premiar o penalizar las acciones de los seguidores. Lo describe de la siguiente forma: “Algunos directivos entregan recompensas a los seguidores que se desempeñan de acuerdo a las expectativas o que desarrollan satisfactoriamente sus actividades una recompensa puede tomar una gran variedad de formas materiales como premios por trabajo bien hecho, recomendación para aumentar sus remuneraciones, bonos y promoción”.

Por otra parte, el líder también puede utilizar una gran variedad de formas de penalización cuando la tarea no se desarrolla satisfactoriamente, este comportamiento de recompensar y penalizar es característico de los líderes transaccionales, más que de los transformacionales, ya que se relaciona más con procesos eficientes que con ideas sustantivas.

- **Dirección por excepción (activo y pasivo)**, se refiere a monitorear el actuar de los seguidores y responder a los errores o aciertos en forma pasiva o activa, dependiendo del tipo de líder punto del equipo “En el aspecto del liderazgo a través de la excepción positiva, el líder actúa proactivamente y controla las desviaciones de la norma y los errores de los seguidores.”

El liderazgo pasivo es cuando el líder significa esperar pacientemente los errores y las desviaciones de la norma antes de tomar una acción coercitiva.” Significa hacer cambios, aprender de los errores, esforzarse con dedicación, escuchar a los demás. Es una organización respetuosa, con valores, visionaria, que sabe quién es y sensible al triunfo de los demás. En este modelo, todos los educadores tienen roles de liderazgo. En otras palabras, todos pueden y deben hacer algo dentro de una organización. Hay una obligación absoluta de trabajar con otros y buscar los medios

necesarios para poner líderes en posiciones de espera que otros seguramente seguirán.

- **Liderazgo transformacional**

¿De qué manera el liderazgo transformacional puede ayudar a los maestros y directores a avanzar en sus carreras, mejorando así el clima escolar del centro educativo?

Esta toma de conciencia llevó a la comprensión de que la escuela era en realidad una institución mutable, cambiante, y que la gran tarea del líder era adaptarse a las grandes transformaciones que tenían sus raíces en las grandes transformaciones sociales que estaban ocurriendo en el mundo. Este es el origen del liderazgo transformacional, cuyo mayor logro está en ayudarnos a darnos cuenta de que la escuela no está organizada uniformemente sino que es una entidad que está en constante cambio.

Según Bryman, el liderazgo transformacional se posiciona dentro de los nuevos paradigmas de liderazgo, con una connotación centrada en la participación y adaptabilidad dentro de la organización; comprender más al proporcionar significado a la tarea.

Según Bass, el liderazgo transformacional es una mejora sobre el liderazgo transaccional y consta de varios elementos.

- Encanto (captar una visión).
- Inspiración (para impulsar metas elevadas).
- Consideración individualizada (atender a los seguidores, respetarlos y responsabilizarse de ellos).
- Estimulación intelectual (ofreciendo nuevas perspectivas).
- Tolerancia psicológica: Usar el humor para corregir errores, resolver disputas y enfrentar situaciones difíciles.

- Capacidad para establecer “liderazgos colectivos” basados en una cultura participativa: fomentar la participación y generar consenso en torno a los valores que dan identidad a una organización.
- Tenga en cuenta el "trabajo en equipo" como una estrategia crucial para construir las sinergias necesarias para lograr mejores resultados dentro de su organización.
- Invertir tiempo y dinero en "educación continua" para los miembros del personal como un medio principal de superación personal y como una forma de involucrarlos en la implementación de nuevas tecnologías en su trabajo.

Según Leithwood, el Instituto de Educación de Ontario y el Centro para el Desarrollo del Liderazgo discutieron estrategias para modernizar las instituciones educativas.

En el contexto de la reestructuración escolar, este enfoque teórico explica por qué el liderazgo es eficaz.

Estos necesitan ser abordados por el liderazgo pedagógico para que sean efectivos (visión compartida, cultura de trabajo colaborativo, distribución de roles de liderazgo, profesionalización de los docentes), pero no lo son.

Así, después de 2.000 años, el sistema escolar ha integrado diversas características de la práctica del liderazgo en cuatro áreas:

- Objetivos (entendimiento común, expectativas y visión).
- Recursos Humanos (Competencia Intelectual, Apoyo Personal).
- Organización (descentralización de responsabilidades y autonomía en el aula).
- Cultura, en concreto fomentando una cultura personal y colaborativa.

Brindar a las personas y organizaciones las herramientas para transformarse se conocen como liderazgo transformacional. Cambia tu forma de comportarte, luego haz una revolución en tu forma de pensar y sentir. Realignar la mente para enfocarse en nuevos conocimientos es necesaria para el liderazgo. Cuando tus acciones y creencias están alineadas, estás motivado para cambiar para mejorar a largo plazo.

Gerstner (1996: p. 69), el liderazgo transformacional se refiere al proceso de persuadir a las personas para que enfoquen sus esfuerzos en el logro de una meta específica. Dependiendo de sus preferencias personales y experiencia previa con la situación, los gerentes tienen una variedad de opciones en el último caso. Aunque no existe una descripción perfecta de un director exitoso, se han encontrado muchas características comunes que caracterizan a las buenas personas e influyen en muchas de ellas.

Cuando el liderazgo se practica de manera transformadora y se apoya en las tecnologías de la información y la comunicación, puede ayudar a cambiar la cultura de una escuela al mismo tiempo que identifica objetivos organizacionales y resuelve problemas. Por ejemplo, puede mejorar las habilidades de resolución de problemas tanto individuales como grupales y mostrar cómo apoyar las buenas prácticas para lograr esos objetivos.

Esto debería presentar oportunidades para adquirir conocimientos de otros maestros, distribuir tareas entre todos los estudiantes, reservar tiempo y espacio para tal tarea y ofrecer asistencia para mejorar las actividades e instituciones del aula. para impulsar el conjunto. También es necesario un currículo diferente y una política de asesoramiento. Más allá de las limitaciones estructurales, es importante reconocer que existe una cultura en las escuelas (una colección de prácticas, creencias y dinámicas de poder arraigadas) que lo hace desafiante.

Personas que son carismáticas, atractivas, saben comunicar sus deseos, tienen un gran dinamismo ejemplar, son motivadoras de logro, tienen metas claramente definidas, se integran al liderazgo transformacional y, finalmente, saben actuar en diversos contextos o cambiar su rumbo de acción según la circunstancia como resultado de la naturaleza dinámica de la vida escolar. En este sentido, se da a entender que para solidificar el liderazgo transformacional efectivo del Director, es necesario que éste tenga una visión clara de la situación que enfrenta y asuma su rol de líder a partir del problema que se le detecte, debiendo así gestionar el entorno escolar en el que se desenvuelve, con el fin de tomar las decisiones más adecuadas que le permitan gestionar mejor sus funciones, con una integración activa de todos los actores (alumnos).

En consecuencia, el liderazgo transformacional está conectado con las personas que integran las instituciones educativas, la gestión del entorno escolar, la toma de decisiones en el contexto de la gestión educativa y la dinámica de los actores escolares.

El liderazgo distribuido

Para Murillo, el liderazgo distribuido es un nuevo marco conceptual para analizar y comprometerse con el liderazgo escolar.

No transformará simplemente a todos los miembros de la comunidad escolar en la forma en que las escuelas progresan, operan y administran. De esta manera, el liderazgo distribuido aprovecha las capacidades de los demás para un propósito común, lo que permite ejercer el liderazgo en todos los niveles.

Este enfoque implica una profunda redefinición del rol del director, de ser un mero administrador burocrático a un agente de cambio que encauza las capacidades de los miembros de la comunidad educativa hacia una misión común. Supone también un fuerte impulso al liderazgo polivalente del profesorado, a partir de la formación en el centro, estrategias que permitan aprender de los compañeros y proyectos implementados.

Finalmente, el liderazgo distribuido mejora la capacidad de resolución de problemas de las escuelas. Se establece un centro de enseñanza cuando el director distribuye el trabajo académico de acuerdo con la competencia de los docentes a fin de brindar un aprendizaje adecuado, de calidad y eficiente a los estudiantes. La mejora del centro depende de las acciones coordinadas de los participantes.

“Liderazgo Distribuido” proporciona un nuevo marco conceptual teórico que permite reconceptualizar y reestructurar la práctica del liderazgo en las escuelas. En particular, presentando el liderazgo como una presencia influyente dentro de la escuela, definiendo el liderazgo y usándolo a través de múltiples dispositivos (interacción, contexto, enfoque).

• Liderazgo Escolar

En tiempos de múltiples cambios, se espera más de quienes asumen responsabilidades de liderazgo en las organizaciones educativas. En este sentido, se debe fortalecer la actuación de Directores que se sientan responsables del proceso y

resultados de su liderazgo en las diversas áreas de la organización.

Antes de continuar con el análisis de las políticas de liderazgo escolar, es importante comprender el concepto de liderazgo. Existe una extensa literatura que trata sobre cuestiones generales de liderazgo.

Las organizaciones educativas necesitan de la participación de quienes desarrollan diagnósticos, metas y estrategias para lograr resultados en el proceso de gestión. Claramente una práctica de liderazgo. Adicionalmente, sería interesante profundizar en los puntos de vista de diversos estudiosos sobre el tema del liderazgo. Al respecto, Chiavenath argumenta que: "El liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que hagan lo que se supone que deben hacer, porque las cualidades de liderazgo deben estar presentes en los demás para lograr las metas propuestas (...) Requiere dos dimensiones: primero, una capacidad percibida para motivar a las personas a hacer lo que se supone que deben hacer, y en segundo lugar, la capacidad de los subordinados para lograr sus metas y objetivos personales. Es la tendencia a seguir a aquellos a quienes uno ve como una herramienta para satisfacer una necesidad. Proceder a Chiavenato de otras personas para lograr sus objetivos deseados de la manera más eficiente y conveniente". Personas que están dispuestas a trabajar duro para lograrlo de alguna manera.

Según el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de Buenos Aires, aún en la más pequeña de las organizaciones siempre existe un líder responsable de orientar a los subordinados y seguidores en el logro de las metas organizacionales y la satisfacción de los intereses y necesidades de sus miembros. Los gerentes pueden usar sus modelos a seguir para influir, motivar y, si es posible, convencerlos de que el camino en el que se encuentran es el correcto y, por lo tanto, los llevará al éxito. Los líderes también necesitan administrar un conjunto de estrategias que permitan a los subordinados realizar sus funciones de manera efectiva.

Por otra parte, es importante destacar lo que destaca el IPE (2000: pp. 3-9). Dirección y liderazgo son dos términos sintetizadores del mundo de los procesos de gestión en el ámbito organizacional. La gerencia se preocupa más directamente por la estrategia, la eficacia y el propósito de cada proyecto, mientras que el liderazgo se preocupa por los valores, las metas, la pasión, la imaginación y la imaginación necesaria para hacer circular el proceso de animación y movilización de los actores del sistema. En el mismo orden de pensamiento, el liderazgo se define como: El conjunto

de procesos que dirigen a las personas y equipos hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional, principalmente a través de medios no coercitivos.

En otras palabras, es el liderazgo, como un líder, invitar a los miembros de la institución a participar en reuniones de trabajo encaminadas a garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes y hacer de la institución un impacto positivo en la sociedad.

La gestión escolar asume que las prácticas de gestión interdepartamentales tienen elementos y tendencias comunes de los que también se pueden extraer lecciones no educativas. Un elemento clave en la mayoría de las definiciones de liderazgo es que el liderazgo es un proceso de influencia y una organización para la cooperación económica y el desarrollo. El término intencional es importante porque el liderazgo se basa en objetivos y resultados formulados que pretenden ser impulsados a través del proceso de influencia.

Independientemente de la definición de los términos, los líderes escolares deben tener responsabilidades generales para mejorar el desempeño del personal, los estudiantes y las escuelas (liderazgo), el mantenimiento diario de las operaciones diarias (administración) y responsabilidades menores (gestión) es difícil de encontrar.

Transformar y mejorar la educación del siglo XXI tiene como objetivo crear escuelas que proporcionen a todos los estudiantes, en todas partes, lo que necesitan para integrarse en la sociedad y alcanzar su máximo potencial. Los líderes escolares toman esto en cuenta al priorizar las responsabilidades y proporcionar autonomía, apoyo y recursos adicionales para lograrlo. Cuando los líderes escolares se enfocan en la administración educativa, asumen la responsabilidad del aprendizaje de los estudiantes. Esta responsabilidad es esencial si su misión es asegurar el éxito educativo de todos los estudiantes. En este contexto, el estado iberoamericano, de acuerdo con las orientaciones reflejadas, se transformará de un consejo limitado a la administración escolar a una institución gestora del aprendizaje que vincule su actividad a los logros académicos de los estudiantes y los resultados de los aprendizajes de los estudiantes. Grados escolares. Por estas razones, el liderazgo educativo o la dirección de la enseñanza en las escuelas en un contexto internacional se están convirtiendo en un factor clave en la mejora educativa y una prioridad de la agenda de política educativa, lo que sugiere que el liderazgo tiene un impacto en la calidad.

Para Antunes, un programa de gestión que priorice el aprendizaje no significa

eliminar actividad, sino decidir qué actividades recibirán mayor atención en un período determinado, es decir, qué actividades serán el núcleo o eje de la actividad institucional.

- **¿Por qué mejorar el liderazgo escolar?**

Cada organización escolar tiene una figura gerente. Sus funciones deben proporcionar apoyo y cooperación para mejorar el proceso de mejora y los resultados. El mayor desafío es que los grupos escolares totales logran objetivos educativos con colaboración regular. Requiere un alto grado, puede actualizar el conocimiento y las dimensiones institucionales. En este sentido, la gestión escolar permite a los directores escolares brindar a los estudiantes nuevas oportunidades de aprendizaje basadas en el proceso de reflexión de las prácticas de enseñanza en apoyo del desarrollo académico de los maestros.

Murillo, así te destacas. Si queremos transformar las escuelas y, por lo tanto, mejorar la educación, necesitamos personas en roles de liderazgo dentro de las escuelas que inicien, faciliten, faciliten, gestionen y coordinen el proceso de transformación. Personas que no solo tengan la suficiente preparación técnica, sino sobre todo, que tengan actitud y compromiso con la escuela, la educación y la sociedad, y puedan liderar el proceso de cambio.

El liderazgo escolar es ahora una prioridad en la política educativa pública. Establece un marco de acción con cuatro ejes para ayudar a mejorar el liderazgo y los resultados escolares. Son la mayor autonomía de las escuelas, el enfoque en la educación, el proceso de resultados escolares y el papel de los líderes escolares.

- **Liderazgo educativo**

El liderazgo educativo requiere prácticas de innovación contemporáneas para coordinar, guiar, comunicar, motivar y educar el cambio educativo. Diversos estudios en las últimas décadas del siglo XX así lo han confirmado. Impacto del liderazgo organizacional en los resultados de aprendizaje Estado del liderazgo educativo en Chile Modelos de liderazgo para una gestión eficaz La gestión como factor de calidad Mejorar el liderazgo y la enseñanza Liderazgo en la eficiencia escolar y los resultados de los estudiantes Las influencias, entre otras, incluyen las necesarias para la construcción de escuelas de líderes educativos.

Liderazgo aquí significa un conjunto de prácticas deliberadamente educativas e innovadoras. Una variedad de prácticas destinadas a facilitar, facilitar, dirigir y regular los complejos procesos de delegación, negociación, cooperación y capacitación de docentes, directivos, funcionarios, supervisores y otros involucrados en la educación. Liderazgo que inspira a las organizaciones educativas a restaurar el significado y una misión educativa que evoluciona a partir de objetivos destinados a lograr aprendizajes y habilidades impactantes para la profesionalización de la gestión educativa que es importante para todos los estudiantes. Un apoderado tiene coetáneo que: cada esbozo es pequeño, cada portería de vicisitud es menor, se hace rajadura a rajadura, es una deducción reducida luego al tocador de un argumento de trastorno de más anchuroso margen. El farde de la convenio es exhibir la divergencia de pelaje de cada vicisitud y, de esta forma, inspirar y motivar a los demás para que conciban el llegada de la trastorno como posible, amén de deseable.

• El liderazgo tolerante

Muy ligado a la suministro del otorgamiento y responsabilidades, entra en gozne el vino infaltable del liderazgo tolerante, cuyo requerimiento imperioso compromiso asistir en la carrera institucional para que el ejemplo pueda operacionalizarse, la suministro del otorgamiento ya responsabilidades en absolutones es una palos propia de los líderes autocráticos pues su exposición centralismo en absolutones permiten el ampliación particular de quienes rodean, pues la democracia en absolutones es un arrojo que los acompaña.

En los centros educativos de delegación remoto lucen a grandes colores los organigramas autoritarios verticales, aire diferencial y distintivo con el liderazgo pedagógico desde la enfoque de convenio en el que vislumbran organigramas circulares y democráticos, luego de la apostilla a la praxis hay rebosante que recorrer, el Director ya organismo regente tiene que encargarse singular rol, el de facilitadores en los procesos de comparsa y ampliación colectivo, es por ello, que simple de los puntos de marcha para la suministro del otorgamiento y la vivencia de la democracia es la despacho, luego en absolutones una despacho impuesta estrella una consensuada por competencia, por esfuerzo ya por el avidez de instruirse innoble el comienzo de sección ya un tesón compartido, para el hallazgo de la institución.

CAPITULO II.

EL LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA

Según Fernández, las organizaciones modernas están formadas por individuos con diversas necesidades que ofrecen estilos de liderazgo adecuados a las circunstancias a las que han llegado sus miembros. Cuando se considera a las organizaciones como un todo, se cree que tanto los comportamientos, la motivación y el liderazgo individual y grupal, junto con la estructura y los procesos organizacionales, tienen un impacto en los resultados en términos de desempeño a nivel individual, así como en el desempeño del grupo como un todo y de la organización como un todo.

El liderazgo surge como de suma importancia para las organizaciones educativas, no solo limitándose a promover mejores aprendizajes sino también propiciando un clima de trabajo y convivencia para lograr resultados exitosos, aplicando el liderazgo pedagógico desde la perspectiva de los estudiantes.

Por lo tanto, ser líder es una habilidad gerencial en el campo de la educación que posibilita la conducta de las organizaciones educativas para potenciar el aprendizaje.

En este sentido, Lázaro afirma que el liderazgo contemporáneo debe entenderse también de forma humanista y horizontal, con una capacidad específica para involucrar a las personas en un proyecto global que pueda fomentar la capacidad y el entusiasmo así como desarrollar otros valores inherentes a quienes llevan a cabo una tarea en una organización.

El liderazgo crea sistemas que van más allá de la motivación y fomentan el compromiso. En este contexto, alude a los siete bloques que albergan los carretes de la función. Entre estas tareas destacan los bloques de tareas personales e impersonales, que hacen referencia a las relaciones que deben existir entre los miembros de la comunidad escolar. En otras palabras, las actividades organizacionales conducen a resultados que exhiben la responsabilidad compartida que deben poseer los participantes en las obras escolares.

El desarrollo y la mejora continua de los resultados del aprendizaje en el aula ahora están más influenciados por el liderazgo educativo. Aumentar la participación en instituciones educativas y equipos de ejercicio requiere ampliar las aulas tradicionales. Para

los centros educativos, el análisis de estos procedimientos, reuniones e iniciativas es crucial. Más específicamente, derribar los muros entre el aula y el lugar de trabajo significa adoptar la idea de que la capacitación en el trabajo en entornos educativos es una estrategia crucial para mejorar el conocimiento organizacional.

Pero, ¿cómo generar cambios en su organización educativa?

El liderazgo es un factor clave en la transformación institucional. Numerosos análisis de innovación han revelado cuán crítico juega el equipo de gestión en el desarrollo exitoso de una empresa. El liderazgo juega un papel clave en la implementación de innovaciones y cambios específicos que influyen en las expectativas y el compromiso de los miembros de la junta y los educadores con los objetivos de la organización. La participación compartida de los docentes en el proceso de cambio es de gran importancia como factor clave para que el propio proceso dé sus frutos.

2.1. El liderazgo en la función directiva y docente

¿Por qué el liderazgo pertenece a las funciones de liderazgo y educación?

El liderazgo en las funciones de administración y educación hace del centro educativo un centro de formación de líderes. En la actualidad, la transformación del Centro está pasando por varios procesos para lograr la mejora continua. Por lo tanto, este nuevo aprendizaje permite a los educadores construir modelos de liderazgo que beneficien a sus alumnos.

La mejora del centro escolar depende en gran medida del equipo directivo cuyo liderazgo emprende activamente actividades como estimular, apoyar y facilitar el desarrollo del centro escolar para construir la capacidad intrínseca de mejora del centro escolar. En definitiva, la mejora del centro educativo depende del liderazgo del administrador y del equipo educativo.

(...) hace tiempo que se admite que la calidad de la enseñanza tiene que ver con los aspectos relacionados con el funcionamiento colectivo y no sólo de variables cuantitativas como la interacción alumnos-profesor; o con la calidad de los procesos didácticos desarrollados en la comunicación entre profesores y estudiantes. El cambio de paradigma, guiado por una perspectiva más ecológica en el análisis de la práctica y en la concepción de estrategias para cambiarla, lleva a detenerse en la calidad de las tareas que ayuden al funcionamiento vertebrado de los centros escolares.

Son varias las tareas que pueden cumplir esa función vertebradora dada la complejidad de las instituciones escolares: la organización de la convivencia cotidiana, la obtención y el aprovechamiento de los recursos financieros y materiales, el diseño, el desarrollo y la evaluación de las propuestas de enseñanza, las interrelaciones con la comunidad en la que prestan sus servicios entre otras. Pero teniendo en cuenta la especificidad de la institución escolar, son las tareas correspondientes a la dimensión pedagógico-didáctica las que adquieren especial significación porque permiten construir funcionamientos vertebradores de las escuelas con respecto a su tarea inherente.

Garantizar una mínima coherencia pedagógica entre el equipo de docentes a fin de que sus actuaciones individuales y colegiadas contribuyan a la realización del proyecto común que a cada centro educativo se le supone y se le exige, según los casos.

2.2. El liderazgo en un nuevo escenario de gestión en época de cambio

El liderazgo hoy en día es considerado una de las cualidades que deben tener los líderes. Gracias a la capacidad de la organización y su transformación en dos dinámicas de tareas y relaciones interpersonales, la utilización de un modelo de liderazgo con cierto nivel mental para influir contribuye al buen desarrollo de la organización, cuyos requisitos son necesarios y deben ser visible desde la vida de la institución. En este sentido, la innovación en la gestión se refiere a la capacidad de las instituciones educativas para realizar cambios fundamentales en los modelos de gestión, las estructuras organizativas y los procesos internos en su trabajo. Implica el surgimiento de una nueva práctica gerencial, proceso de capacitación o estructura operativa que cambia significativamente la forma en que se lleva a cabo la gestión. El liderazgo en el nuevo escenario de gestión, por lo tanto, en la práctica requiere el proceso de creación de una visión de futuro que tenga en cuenta los intereses de los participantes, el desarrollo de estrategias racionales para el logro de los objetivos establecidos.

Visión, la fuerza central para obtener la aceptación de la organización para hacer que suceda e inspirar a aquellos cuyas acciones son críticas para la implementación de la estrategia. Como gerentes, se les anima a promover la comunicación y la comprensión de las metas a corto, mediano y largo plazo. Por lo tanto, el liderazgo se trata de motivar e inspirar esta transformación para que la acción

individual pueda interactuar con la acción del equipo. Como gerente, el gerente anuncia la visión general del futuro y compartió a los miembros de la organización de la visión general, que tienen los mismos desafíos pero pueden no tener el mismo tiempo y espacio. Esencia Una cultura arraigada en la burocracia nos lleva a creer que establecer metas y plazos es la única forma de lograr el éxito. Sin embargo, comprender los objetivos del proyecto para la gran cantidad de partes interesadas involucradas en la gestión del proyecto no es de ninguna manera un proceso de cumplimiento instantáneo.

- **Evocar la necesidad de hacer la diferencia:** Primero, necesitamos reconocer lo que existe, sus alcances y límites. De esta forma, se hace posible la puerta a nuevas demandas y demandas.
- **Desarrollar una visión para el futuro.** Expresa cuál es la mejor meta posible, cuál es el potencial humano, o qué se debe lograr.
- **Comunicar esta visión del futuro:** Si necesitamos interacción imaginaria, necesitamos comprensión colectiva de un problema o proyecto en particular, necesitamos claridad colectiva sobre hacia dónde vamos, esto es esencial y tiene sentido en el ámbito colectivo, si hay uno.
- **Fomentar el trabajo en equipo:** Por ello es importante que las instituciones reestructuren espacios de formación, sensibilización y diálogo para desarrollar una nueva cultura de trabajo en equipo.
- **Brindar orientación y fomentar el espíritu de éxito:** En tiempos de cambio, vale la pena mencionar que transformar prácticas arraigadas y arraigadas requiere de un intenso y prolongado período de tiempo.
- **Consolidar los avances en las transformaciones:** A medida que los proyectos avanzan, se deberán desarrollar estrategias adicionales, herramientas de apoyo e iniciativas para descubrir los impactos previstos y no previstos. En resumen, lo que se necesita saber es: ¿Qué procesos de seguimiento y monitoreo se deben implementar para lograr estos primeros resultados positivos?
- **Recuperación del aprendizaje y construcción del conocimiento.** Los diversos proyectos y actividades implementados deben poder comunicar a toda la organización lo que están haciendo, porque eso es lo que están haciendo, lo que han logrado y por qué, allí mismo.

El aprendizaje en las organizaciones requiere procesos intermedios de

apertura y fomento de la comunicación interna y externa, así como una constante retroalimentación sobre resultados, falencias y requerimientos; muchas veces evalúa mejoras específicas y nuevas metas y finalmente acumula conocimiento, resultando en conocimiento de las tareas a realizar y nuevas posiciones innovadoras que incrementan constantemente el valor agregado o el valor agregado de los conocimientos ya reconocidos y utilizados en el proceso educativo.

2.3. La comunicación como elemento del liderazgo

¿Qué importancia tiene la comunicación en términos de mejorar la calidad, equidad y profesionalismo en la educación?, ¿Existen problemas de comunicación en la educación?, ¿Se pueden mejorar? ¿Qué paradigma de comunicación debe implementar el liderazgo pedagógico desde una perspectiva de gestión educativa en el contexto del cambio cultural, político y tecnológico? considerando la comunicación en el estudio de los ambientes escolares.

La comunicación en el modelo de gestión estratégica se basa en una red de conciencia compartida y tiene las características de apertura. Es una organización que comunica desde una empresa que habla a una empresa, hace lo que dice y hace lo que dice. La comunicación incluye una estrategia "nueva en el servicio público" porque "tiene el poder impactante del 'efecto imagen', sensibilizando a los de adentro hacia afuera como sistema, innovación, experimentación, resultados gratificantes, desarrollo positivo, puede cambiar la imagen" y cambiar el comportamiento de su protagonista, utilizando el efecto inductivo. La comunicación como apertura interna hace posible el funcionamiento de la red. La comunicación como apertura exterior posibilita el tránsito de un centro educativo egocéntrico a un centro educativo abierto. Solo la apertura puede garantizar la vida, y solo la apertura puede

La Asociación entiende profesionalmente al público que una organización puede ser permanentemente sostenible solo si su entorno también es permanentemente sostenible, y por lo tanto tiene la responsabilidad de garantizar la sostenibilidad a largo plazo. Desde el punto de vista del nuevo modelo de gestión de la organización, la comunicación juega un papel fundamental en cualquier método de enseñanza de la gestión. En una red de comunicación, los actores de la gobernanza pueden co-construir un nuevo sistema guiado por una visión positiva y optimista del futuro, una fuerte

apreciación de la innovación educativa, un énfasis en la mejora continua de la calidad y un enfoque serio en la mejora de la equidad. Difusión del conocimiento, atención y apoyo al trabajo en equipo.

Competencias del Ciclo de Gestión Educativa. Esto requiere repensar y rediseñar las comunicaciones e iniciar un nuevo proceso de transformación. La dirección promueve un modelo de comunicación integrador y consensuado que permita avanzar en el abordaje de los desafíos educativos.

Del mismo modo, Verlo trabaja en una red que conecta, dinamiza e involucra a los actores en los cambios que se producen en los confines, con el fin de revitalizar y complementar las habilidades profesionales y personales de todos los actores. El sistema en el que tiene lugar el mundo. Es importante destacar los cinco pilares de este nuevo modelo de comunicación.

- Desarrollar una visión para el futuro
- Facilitar la participación de las partes interesadas
- Abrir sistemas
- Mejorar y complementar diferentes modos de comunicación
- Integrar diferentes intentos de comunicación.

CAPITULO III.

EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN EDUCATIVA.

3.1. La gestión educativa desde la perspectiva del liderazgo pedagógico como práctica de mejora en el centro educativo en los diferentes escenarios de la educación

¿Cómo se pondrá en práctica el nuevo enfoque de gestión para mejorar el centro educativo?

En el campo de la gestión educativa, la práctica de competencias en diferentes escenarios pretende rescatar estos aspectos fundamentales de la teoría de la gestión y los nuevos modelos de gestión de los centros educativos para lograr una mejora de la calidad de la educación.

Los aspectos relacionados con la teoría de la gestión pueden diferir independientemente del orden. Esto se debe a que la mayoría de ellos son operativos "si solo" independientemente del nivel de especificación estudiado (central, regional/regional, institucional o central). "Se puede suponer que los temas centrales del proceso de transición gerencial son diferentes en cada nivel, lo que significa que se deben enfrentar diferentes desafíos" Antúnez (2000: p. 95).

Durante la última década, el sistema educativo ha atravesado un largo proceso de transición que comenzó antes de que empezáramos a pensar sistemáticamente en alternativas globales al cambio directo. Pensar en diseñar un sistema educativo significa entonces establecer procesos que puedan controlar la mejora de la institución.

Las consideraciones anteriores sobre el tema de la educación demuestran que han sido ampliamente discutidas y analizadas en diversos foros nacionales e internacionales y han llegado a importantes conclusiones. El informe destaca que la mala calidad de la educación se debe a los siguientes factores: uso de métodos y estilos de gestión tradicionales; baja eficiencia y eficacia de la administración educativa; falta de continuidad, incumplimiento de las demandas legítimas de la sociedad, obsesión por la educación. La distribución de la responsabilidad de las tareas educativas a los departamentos y la adecuación de los marcos normativos que debilitan el control educativo. Teniendo en cuenta estos factores que influyen en la calidad, podemos formular las siguientes preguntas:

¿Qué es la administración escolar?, ¿Quién dirige o debe dirigir una escuela?

o ¿En qué consiste la administración?

Como resultado del nuevo estilo de gestión, el sistema educativo enfrenta el desafío de brindar educación de calidad a todos los segmentos de la población hondureña. Surgirán nuevos roles importantes en este esfuerzo por mejorar la calidad de la educación: motivadores, facilitadores, facilitadores de aprendizajes significativos y funcionales, y promotores de discusión y debate en la comunidad educativa, facilitador de recursos, facilitador de investigación y resolución de problemas. Como fuente de desarrollo social.

La innovación educativa está creando nuevos paradigmas, estilos y modelos que exigen superar los enfoques tradicionales de gestión y desarrollo de los procesos educativos.

El modelo de gestión merece énfasis en los siguientes aspectos:

- Identificación del carácter dinámico de las instituciones educativas, que les permita desarrollar una educación de calidad con autonomía.
- Incorporar y controlar las modalidades de planificación vigentes como medio integral de control de los procesos de la agencia.
- Potenciar la acción colectiva en todos los niveles de la estructura empresarial.
- Fortalecer los intercambios entre instituciones educativas.
- Adaptación y uso de tecnología actualizada.
- Explorar formas de control de procesos y evaluación de resultados diferentes a las actuales.

Los teóricos de la gestión señalan que hoy en día se está pasando de un paradigma de gestión a un paradigma de gestión en términos de cambios trascendentales y cambios en la relación entre los sistemas y subsistemas educativos. Es un conjunto de actividades interrelacionadas que realizan quienes dirigen el Centro Educativo para promover y posibilitar la intencionalidad de la educación y la clarificación de los diferentes ámbitos de la actividad educativa y todos los proyectos de innovación comprensibles en su conjunto. Se desarrollará para facilitar el aprendizaje.

El paradigma del liderazgo pedagógico

¿Es el liderazgo pedagógico un paradigma orientado a generar cambios?

El paradigma del liderazgo pedagógico ha venido a ser expresión, de un

modelo añorado en la buena Dirección escolar, llegando a constituirse en un eslogan que expresa las demandas de una dirección que, no limitada a la gestión, se centra en cómo mejorar la educación ofrecida por el centro educativo.

El modo como se ejerce la Dirección influye en todo lo que pasa en la escuela, especialmente en su misión esencial: los modos como los docentes organizan y llevan a cabo la enseñanza y como los alumnos aprenden.

3.2. Los paradigmas: Una tendencia desde el liderazgo pedagógico

¿Por qué este paradigma es una tendencia del liderazgo educativo?

El liderazgo educativo es profesional, orientado a la acción, con propósito y centrado en los resultados tanto del equipo escolar como de los estudiantes. Esta es la tendencia de utilidad y beneficio en tiempos de cambio.

El sistema educativo necesita un modelo que contribuya a mejorar la calidad de la educación en las escuelas.

Con base en las ideas presentadas, las innovaciones en el conocimiento deben priorizarse según sea necesario de manera oportuna para posibilitar aproximaciones a conceptos paradigmáticos que se refieran a fundamentos epistemológicos que pueden cambiar según el contexto y las circunstancias visión del mundo. Del mismo modo, los paradigmas representan modelos, patrones que guían y dirigen procesos que deben ser considerados y ajustados continuamente dentro de una organización, por lo que el verdadero liderazgo busca la mejora continua en el cambio, este importante factor lo puedes tomar en cuenta a la hora de Los centros de educación están disponibles en la institución.

En suma, este paradigma tiene un fundamento epistemológico que orienta la implementación de innovaciones que conducen a la transformación de las instituciones educativas en nuevos paradigmas y perspectivas analíticas.

Visto así, los cambios de paradigma y los nuevos enfoques dependen en gran medida de la socialización de este entre los actores de la comunidad educativa, en contraposición a la aplicación de un verdadero liderazgo en la gestión educativa, y este es un factor crítico en cualquier emprendimiento elemento esencial. Implementado.

Las innovaciones de paradigma y las innovaciones están por lo tanto asociadas a contextos socialmente dinámicos. Así, la lógica de la epistemología no puede permanecer estática porque lo que es válido hoy no lo será mañana, pero los

fundamentos de la epistemología deben existir en constante reflexión, construcción y reconstrucción.

3.3. Naturaleza de la gestión

La primera discusión se refiere al concepto de gestión. Hace veinticinco años no se hablaba de temas de gestión. Esta actividad se divide en dos actividades conceptuales diferentes: planificación y gestión. De hecho, todavía hay varias escuelas, planificadores de formación y administradores de formación. La idea básica de esta definición es que un planificador es alguien que hace planes, piensa, establece metas y determina acciones a seguir. Los administradores aparecen como la persona responsable de realizar las acciones predeterminadas. Un modelo definido de esta manera proporciona una clara separación entre las acciones de diseño y ejecución asociadas con diferentes universos.

La especificación de varios conceptos de gestión significa diseñar nuevas formas de gestionar las instituciones educativas e integrar nuevas herramientas para lograr los objetivos establecidos. Esto le da concreción a la gestión. El trabajo humano, por otro lado, es muy importante. En este contexto, la gestión educativa es una herramienta de gestión eficiente para facilitar ciclos de aprendizaje profundo en organizaciones transformadoras en tiempos de cambios duraderos.

3.4. Nuevos Paradigmas en el Contexto de la Gestión Educativa por el Liderazgo Pedagógico

El surgimiento de nuevos paradigmas en la gestión escolar se caracteriza por una baja presencia pedagógica, énfasis en la rutina, trabajo fragmentario aislado y una estructura cerrada, funcional versus innovadora, impersonal y autoridad de control, estructuras segregadas.

La gestión estratégica de la educación en el nuevo paradigma se centrará en la centralidad de la educación, la capacidad de enfrentar problemas complejos, el trabajo en equipo, la apertura al aprendizaje y la innovación, el asesoramiento y el profesionalismo, una cultura organizacional unida por la visión de futuro y la Intervención Sistemática Estratégica . (IPE 2000: pág. 15).

En este sentido, los cambios están encaminados a mejorar el centro educativo y están dictados por la aplicación de un nuevo paradigma de gestión educativa que establece el proceso de participación.

Gestión Educativa y Participación de los Funcionarios Escolares

¿De qué manera la gestión educativa facilita la participación de los funcionarios escolares en los centros educativos? Describe nuevos estilos y modelos para dirigir y ejecutar todos los planes estratégicos, utilizando la gestión educativa como una poderosa herramienta para alcanzar los objetivos. Resultados de calidad en el proceso educativo.

Por lo tanto, la mejora de una institución educativa se logra mediante la aplicación de un enfoque de gestión en todas sus áreas, lo que significa que el éxito o el fracaso dependen del enfoque y la participación de las partes interesadas.

La participación viene con responsabilidad y compromiso. En el caso de una escuela, se debe tener en cuenta que las responsabilidades sobre sus proyectos y su funcionamiento no son las mismas para todos los que la componen. La participación no significa que todos los roles y funciones organizacionales se realicen indiscriminadamente, sino que cada individuo está involucrado.

Abrir las escuelas a un proceso verdaderamente participativo conduce a la democratización de los vínculos con la comunidad e internamente a un esfuerzo común de los diferentes actores a partir de objetivos comunes. Aprenden a escuchar y construir consenso con sus necesidades y visiones.

La importancia que cobra la gestión educativa en una era de cambios en los sistemas educativos y estilos de gestión, entendiendo la gestión educativa como un conjunto de procesos teóricos y prácticos que se integran horizontal y verticalmente en el sistema educativo. Cumplir con las obligaciones de las metas sociales. Acciones diseñadas para directivos que gestionan grandes espacios organizativos. Asimismo, es un saber holístico que puede conjugar saberes y conductas éticas, eficacia y política de mejora continua en la práctica educativa.

3.5. Características de la Administración Educativa

La administración educativa comprende las acciones y decisiones de las autoridades educativas que afectan la coordinación de los centros educativos en una sociedad determinada.

El ámbito del trabajo de coordinación puede ser municipal/rural, departamentos o todo el sistema educativo estatal. Las medidas incluidas en la gestión educativa están vinculadas a otras medidas oficiales implementadas por gobiernos o instituciones en el marco de proyectos nacionales.

Las características de la gestión educativa son, por tanto, parte del proceso de

mejora del centro educativo, que incluye:

- Foco en la transformación e innovación educativa.
- Fomentar un nuevo liderazgo compartido con sentido de realización en todas las organizaciones.
- Actuar dentro del aula sin desconocer las condiciones del marco educativo y legal.
- Gestión curricular adoptada basada en el pensamiento estratégico.
- Desarrollo profesional de maestros y administradores como requisito previo para la transformación.
- Liderazgo educativo responsable en el aula como lugar permanente de aprendizaje.

Toma de decisiones en la comunidad educativa

Los centros educativos de hoy enfrentan enormes desafíos para todos los actores fundamentales en el proceso de gestión. Sin embargo, nos une la idea y el deseo de ser decisores para el cambio.

¿Se deben tomar decisiones para promover un modelo participativo en el centro educativo?

Es importante que la toma de decisiones se base en arreglos institucionales que permitan la mejor práctica en interés de los miembros para lograr los objetivos de la institución. Por eso, aseguran, la toma de decisiones es una de las funciones más importantes del administrador de un centro educativo.

En este sentido, la competencia instalada y la creatividad juegan un papel muy importante en la toma de decisiones encaminadas al desarrollo de las instituciones educativas.

(...) El proceso de toma de decisiones es principalmente responsabilidad de la dirección del centro educativo, pero no es responsabilidad exclusiva del centro educativo. De hecho, las decisiones más importantes se toman en el salón de clases, y son los maestros quienes toman las decisiones. Los docentes eligen lo que consideran apropiado, estrategias metodológicas para un aprendizaje efectivo, el clima emocional de la clase y el nivel de participación de los estudiantes. , nivel de apertura a la construcción del conocimiento, criterios específicos, etc. (...) Es importante señalar que las decisiones que se toman en el aula deben estar alineadas con las decisiones más importantes que se toman en el centro educativo. H. Las decisiones institucionales deben estar directamente relacionadas y claramente articuladas con las decisiones

educativas del salón de clases. De lo contrario, la institución pierde su carácter sistemático y su visión de totalidad. Cuando las decisiones institucionales son inconsistentes con las decisiones pedagógicas, no implementamos un proceso integral de gestión educativa estratégica, solo un proceso de gestión separado de las actividades educativas (ibíd.).

La toma de decisiones es fundamental para el rol de liderazgo, pero tiene diferentes implicaciones dependiendo de las características del rol de liderazgo. De esta forma, Braslavski (1999: p.97), considera que entre las características decisivas sobresalen tres para que el práctica del rol director fortalezca la gracia de las instituciones educativas:

- Primera: La toma de decisiones está suficiente unida en todas las organizaciones humanas al inicio de gobernante de levantar arrepentido para el filial en su montón, no obstante asimismo para cada simple de los grupos y de las personas que lo integran.
- Segunda: La toma de decisiones está suficiente unida a la preparación que posee la gobierno de levantar eficacia, es proponer que cada simple de los grupos sienten que el arrepentido que buscan en naciente filial se realiza con una sujeción aceptable entre la inversión particular de vigencia y energía, y el mejora que se obtiene en sujeción con el arrepentido buscado.

En naciente contexto, la tesorería de pacto a sus equipos de faena déficit distinguir la solución de extraviarse en la toma de decisiones.

La toma de decisiones en consenso, el liderazgo tolerante ya la propia democracia, invita a la categoría de las opiniones deseos aspiraciones ya inquietudes de todos, no obstante jamás siempre se puede respaldar los caprichos particulares de los miembros, si jamás lo que más conviene a la agrupación ya a la corporación educativa, por lo tanto, consensuar significa utilizarse de pacto en lo que más conviene a la agrupación, los caudal individuales deben anteponerse a los caudal colectivos, esto, tiene que gozar con la juicio de las personas, y con el gachó de liderazgo que se realiza en los centros educativos.

En los centros educativos de dependencia tradicional, predomina la aliento del Director ya en su rareza la parecer de quien ejerce el liderazgo, todo lo opuesto sucede en la afán del liderazgo pedagógico desde la tratamiento del moderno encuadre

de pacto, las decisiones conciben dilatadamente razonadas y discutidas con amplia tributo de los farándula de la corporación educativa.

Asimismo, Malinkoff, define el crecimiento de toma de decisiones, como la genio de separar la mejor y más tocante solución de un montón exequible de ellas. También el autor, que para tragar decisiones, se deben atribuir técnicas como: decisiones en consenso en el arrepentido de que el congregación exprese sus ideas, copia de ideas en el que todo y cada simple siguiendo opiniones ampliándose las mismas y generando la decisión a la marco problemática planteada.

La compañía una ejercicio esencial en la pacto institucional

¿Por qué la compañía es una ejercicio elevado en la pacto institucional?

La descentralización de la toma de decisiones, los estándares proporcionados por los profesionales de la educación, el cerco de alternativas, la planificación estratégica, la inversión y hasta la inversión de la pirámide, las tareas y la evaluación por resultados más que la preocupación por la simplicidad y la repetición de tareas han cambiado el terreno de los administradores educativos. Delegar responsabilidades es una actividad de gestión en la que se logran muchos resultados liderando personas. Delegación significa la transferencia de declaraciones de confianza a otros, autoridad y competencia para la toma de decisiones.

Delegar responsabilidades a otros miembros de la comunidad facilita el trabajo en equipo y libera a los directores para dedicar más tiempo a las tareas más importantes y críticas de la administración escolar. Un gerente del día a día puede delegar una tarea o un proceso, delega el proceso al equipo de aprendizaje. En este sentido, la autorización es el reparto del poder, la imposición de la responsabilidad, la asunción de tareas, la propiedad y la toma de responsabilidad de las acciones, se cree que cuanto más responsables son los participantes, más acciones y tareas se pueden realizar, que son no en la administración tradicional.

Muchas acciones o resultados no se logran debido al insuficiente tiempo acumulado de una persona; por lo tanto, a diferencia de los centros de aprendizaje con métodos tradicionales, las grandes delegaciones en los centros de aprendizaje realizan la gestión del aprendizaje desde el punto de vista del liderazgo pedagógico y formulan más actividades. El Director ahora delega autoridad en maestros, estudiantes y padres y madres de apoyo para facilitar y asegurar el buen funcionamiento de la institución y

ser participativos y orientados a la contingencia.

El Equipo de Educación es responsable del liderazgo educativo del Centro de Educación mediante la revitalización de los Proyectos Curriculares (PCC) del Centro, el fortalecimiento de las prácticas educativas y la mejora del entorno escolar para fomentar el aprendizaje.

El equipo de liderazgo responsable de la administración, organización y regulación escolar asegura la participación de la comunidad educativa en las decisiones y actividades, desarrolla cualidades de liderazgo y promueve las condiciones materiales de aprendizaje.

El equipo de evaluación realiza la evaluación organizacional utilizando indicadores educativos, evaluación del desempeño docente y evaluación del aprendizaje.

El cambio organizacional es el desarrollo del trabajo en equipo, la capacidad de colaborar, la reflexión entre los miembros sobre lo que están haciendo, qué resultados han logrado y qué han aprendido de ello, innovador. Está relacionado con el comportamiento y al mismo tiempo con la cultura organizacional. Producido y recibido por la misma agencia.

Según el IIPE, que describe la necesidad de delegar y delegar tareas, existen al menos una docena de razones por las que la delegación es necesaria en las organizaciones actuales:

- Autonomía ampliada y toma de decisiones colectiva,
- Reconstruir el significado,
- Fortalecimiento, revitalización,
- Implementación de objetivos estratégicos,
- Mejorar la eficiencia,
- Tratar con la creciente complejidad,
- Proporcionar respuestas a tiempo,
- Fortalecer las capacidades colectivas y desarrollar el libre juicio.
- Mayor o mejor tiempo de afrontamiento,
- Mayor nivel de responsabilidad y compromiso,
- Motivar, integrar y crear sentido de pertenencia,

3.6. La comunicación en la gestión institucional

El nuevo modelo de gestión educativa, acorde con el nuevo método de comunicación, necesita una gestión más humana, más consciente y comprensiva, así como más abierta. La gestión está impulsada por la nueva comunicación en todo el sistema educativo, así como el medio ambiente. La información viaja en todas las direcciones, y la tendencia es que todos los actores participen activamente en las comunicaciones que respaldan a los usuarios de información estratégica que se puede utilizar para mejorar la calidad. Equidad y profesionalismo en todos los niveles del sistema.

El IPE destaca cinco pilares de este nuevo modelo de comunicación: construir visiones futuras, fomentar el compromiso con las partes interesadas, abrir sistemas, expandir y complementar todas las formas de comunicación e integrar todas las formas de comunicación. En este contexto, uno de los pilares del nuevo modelo de comunicación de la gestión educativa es la gestión educativa.

Resolución de problemas en la nueva gestión educativa

Uno de los aspectos teórico-prácticos de la nueva gestión educativa se presenta como uno de los grandes retos de los nuevos gestores educativos. Los gerentes tradicionales generalmente tratan de resolver nuevos problemas utilizando viejas fórmulas y soluciones debido a la falta de actualizaciones e innovaciones en la formación teórica práctica.

En este mismo contexto, Vinyamata (2005: p. 78) propone al menos siete pasos para resolver los problemas de relación intersubjetiva que surgen en las relaciones entre los miembros de la comunidad y los sectores educativos. Identificar el problema: Definir cuál es el problema, por qué ocurre y qué variables se pueden manipular para resolver el problema o intervenir en una situación educativa problemática para mejorarla, requiere y asume pericia para describir y explicar. a través de una estrategia racional.

3.7. DCNB contribuye al desarrollo del liderazgo educativo desde la perspectiva de la gestión educativa.

CNB y DCNB sobre Educación Básica describen cada ciclo y tipo de educación organizada de la siguiente manera:

Ley Fundamental de Educación, publicada el 22 de febrero de 2012 en La Gaceta, nº 262-2011, por Acuerdo Presidencial No. 1358-SE-2014, la El Presidente Constitucional de la República se compromete a ejercer las atribuciones que le han sido conferidas. Por lo tanto, estoy de acuerdo con la aprobación de la ordenanza equivalente a la Ley Fundamental de Educación.

En este caso, las normas de nivel de educación básica aprobadas fueron consideradas en relación con los siguientes puntos en apoyo del artículo: Capítulo II Conceptualización de la educación básica.

La Educación Básica es el nivel educativo dirigido a la formación integral del estudiante. El proceso educativo formal, que se inicia con la educación preprimaria, continúa en las dimensiones física, emocional, cognitiva, social, cultural, moral y espiritual para reforzar la educación en valores. Desarrollar competencias de acuerdo con los conocimientos, habilidades y actitudes definidas en el plan de estudios prescrito para ese nivel.

La educación básica es obligatoria para todos los hombres y mujeres mayores de edad, y la educación básica impartida en los centros educativos públicos es gratuita.

Con esto en mente, ampliamos el espíritu y finalidad de la educación básica.

El propósito de la educación básica es mejorar las habilidades de los estudiantes en la expresión oral, física y escrita, comprensión de lectura, matemáticas, ciencias, etc. con una formación científica, humanística y técnica que les capacite para ejercer la autonomía en su medio natural y social, la capacidad para ejercer responsablemente sus deberes y derechos, y el acceso a la educación secundaria y ser activos Capacidad de preparación para la vida.

Las metas que deben alcanzar los estudiantes en el nivel de educación básica son las siguientes:

- Desarrollar habilidades de lectoescritura, comunicación y lenguaje en español e inglés nativos. Construye tus propias ideas, pensamientos y sentimientos, y fomenta las relaciones contigo mismo y con los demás.
- Comprender los principios básicos de las matemáticas y las tecnologías de la

información y la comunicación.

- Vincular las habilidades de comunicación, lenguaje, matemáticas y técnicas al proceso de investigación y desarrollo científico.

La estructura y organización de la educación básica se divide en nueve grados distribuidos en tres ciclos consecutivos sucesivos con las siguientes edades de referencia:

Ciclo 1, Grados 1-3, Edades 6-8. El segundo ciclo es grados 4-6, edades 9-11.

3er Ciclo, Grados 7-9, Edades 12-14. Estos ciclos desarrollan las actividades educativas definidas en el Currículo Nacional Básico para cada nivel.

La estructura curricular para la educación básica está establecida en el Diseño Curricular Nacional para la Educación Básica (DCNB). La Secretaría de Estado del Ministerio de Educación, en conjunto con la Dirección General de Educación, determina la cantidad de trabajo para las distintas áreas curriculares a través de los departamentos correspondientes.

CONCLUSIONES:

Primero. El liderazgo pedagógico en el proceso de gestión educativa del Centro de Educación Básica es fundamental para la planificación e implementación de su transformación e innovación para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Se ha iniciado un cambio de participantes para desarrollar una misión, visión y plan estratégico para lograr el desarrollo de los procesos de gestión educativa en el Centro de Educación Básica.

Segundo. El liderazgo en la gestión de la calidad es uno de los principios básicos que una organización necesita adoptar y practicar para tener dirección y crear y mantener el desarrollo interno para alcanzar las metas y objetivos que se ha propuesto.

Tercero. Las organizaciones que se apeguen a los principios básicos de la gestión de la calidad se beneficiarán de su aplicación y se materializarán.

Cuarto. Un buen liderazgo en la gestión de la calidad beneficia a una organización porque orienta y da forma a la visión de la empresa al mismo tiempo que promueve los valores y actitudes necesarios para la cultura organizacional.

RECOMENDACIONES.

- Generar liderazgo pedagógico desde la gestión educativa del Centro de Educación Básica, esta debe implementarse e innovarse para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
- El liderazgo debe ser parte elemental en la gestión de la calidad como uno de los principios básicos que una organización necesita adoptar y practicar para tener dirección y crear y mantener el desarrollo interno para alcanzar las metas y objetivos que se ha propuesto.
- Las organizaciones deben apegarse a los principios básicos de la gestión de la calidad cuyo fin debe ser brindar una atención de calidad y excelencia.

REFERENCIAS CITADAS.

- Aguerrondo, I. et al. (1999), La gestión de la escuela y el diseño de proyectos institucionales. Universidad Nacional de Quilmes. Quilmes.
- Álvarez, Fernández, Manuel (2001), El liderazgo educativo y la profesionalización docente. Buenos Aires: Consejo Superior de Educación Católica.
- Álvarez, F. Manuel (2001), Los estilos de dirección y sus consecuencias: bases para su configuración como estrategia de intervención.
- Álvarez, F. Manuel (2001), El liderazgo de la calidad total. Editorial Praxis S.A., Barcelona.
- Antúnez, Serafín. Claves para la Organización de Centros Escolares: Hacia una Gestión Participativa y Autónoma. Barcelona: I.C.E., 1997.
- Antúnez, Serafín (2000), La acción directiva en las instituciones escolares.
- Antúnez, Serafín, (1999), El trabajo en equipo como factor de calidad: el papel de los directivos escolares en SEP (ed) México. SEP
- Ávalos, B. (2007) El liderazgo profesional continuo de los docentes: lo que nos dice la experiencia internacional y de la región latinoamericana. Revista Pensamiento Educativo. Vol. 41 N°2. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Bolívar, A. (1995), Liderazgo educativo y reestructuración escolar.
- Bolívar, Antonio (1997), Liderazgo, mejora y centros educativos. en Medina,

- A. (coord.). *el Liderazgo en educación*. Madrid. UNED.
- Bolívar, Antonio (2010), *Liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. Revista *Psicoperspectiva*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
- Braslavsky, Cecilia (1999), *Re-Haciendo escuelas*, editorial Santillana, Argentina.
- Berlo, David (2003), *El proceso de comunicación*. Buenos Aires. Argentina, Editorial El Ateneo.
- Bass, Bernard, M. (1995), *Transformational leadership: Industry military and educational impact*. Hillsdale: L Erlbaum.
- Bas, Bernard, M. (2000), *Liderazgo y organizaciones que aprenden*. En actas del III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos. Bilbao: ICE Deusto.
- Bernal, J. (2000) *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. En Anuario de pedagogía. Vol. 2 Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza.
- Bolman, R. (2004) *Liderar comunidades eficaces de aprendizaje profesional*. Bilbao: I.C.E. de la Universidad de Deusto.
- Cullen, Carlos, A. (1997), *Criticas de las razones de educar, temas de la filosofía de la educación*.
- Hernández, Sampieri, Roberto; et al; (2010), *Metodología de la Investigación*. Macgraw-Hill Interamerica, Quinta Edición, México.

Hopkins, David (1998), Estrategias para el desarrollo de centros educativos. Dirección participativa y dirección de centros. II congreso internacional de dirección de centros docentes. Universidad de deucto.