

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



La gestión educativa y su relación con la práctica docente en el nivel primario

Trabajo académico

Para optar el Título de Segunda especialidad profesional en Investigación y
Gestión Educativa

Autor:

Rosario del Pilar Castro Zavaleta

Piura – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



La gestión educativa y su relación con la práctica docente en el nivel primario

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Segundo Oswaldo Alburqueque Silva (presidente)

.....


Dr. Andy Figueroa Cárdenas (miembro)

.....


Mg. Ana María Javier Alva (miembro)

.....


Piura – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



La gestión educativa y su relación con la práctica docente en el nivel primario

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

Rosario del Pilar Castro Zavaleta (Autor)

.....*Rosario*.....

Dr. Oscar Calixto la Rosa Feijoo (Asesor)

.....*Oscar*.....

Piura – Perú

2020



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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Para, a quince días del mes de febrero del año dos mil veinte, se reunieron en el colegio Pontificio, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, al Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva, 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: *"La gestión educativa y su relación con la práctica docente en el nivel primario"*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa al señor (a) **CASTRO ZAVALETA, ROSARIO DEL PILAR**.

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 16.

Por tanto, **CASTRO ZAVALETA, ROSARIO DEL PILAR**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa.

Siendo las trece horas 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. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva
Presidente del Jurado


Dr. Andy M. Figueroa Cárdenas
Secretario del Jurado


Mg. Ana María Javier Aña
Vocal del Jurado

La gestión educativa y su relación con la práctica docente en el nivel primario

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.berrigasteiz.com

Fuente de Internet

2%

2

es.slideshare.net

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador

Trabajo del estudiante

1%

6

quipu.uni.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

yeritzadiazpint.blogspot.com

Fuente de Internet

1%

8

1library.co

Fuente de Internet

1%

9	uneestrategias.blogspot.com Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	1 %
11	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	1 %
12	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
13	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
15	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
18	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.ftpcl.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
21	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
22	www.garciaflamenco.edu.sv Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	<1 %
24	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.mecesup.cl Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Instituto Madrilenio de Formacion Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografia Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo.
Asesor.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	
ÍNDICE.....	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPITULO I.....	13
LA GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS.13	
1.1. Sistemas de gestión de la calidad en la I.E.....	14
1.2. Características de gestión educativa en instituciones educativas.....	15
1.3. Criterios estratégicos para una gestión exitosa en instituciones educativas.....	16
1.4. Gestión Educativa como Proceso.....	17
1.5. Instrumentos de gestión en instituciones educativas.	18
1.6. Evaluación de la gestión educativa.	20
1.7. Directivos y sus funciones en gestión educativa.....	20
1.8. Dimensiones de la gestión educativa.....	21
CAPITULO II.....	24
2.1. Características de la gestión educativa y la relación con la práctica docente.....	25
2.2. Procesos de una gestión con relación a la práctica docente.	26
2.3. Gestión educativa y calidad en la práctica docente.....	27
2.4 Dimensiones de la gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje.	28
2.5. Importancia de la evaluación de la práctica docente.	29
2.6. Estrategias para la práctica docente.....	30
2.7. Mejorar el desempeño en el aula y la práctica docente.	31
2.8. Interacciones en la práctica Docente.	32
CONCLUSIONES.....	31
RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS CITADAS.....	36

RESUMEN

La educación en el Perú, no es ajena al fenómeno de la gestión y la evaluación, pues enfrenta importantes desafíos para responder de manera oportuna y adecuada a las nuevas necesidades educativas de la población en este siglo, por ello el titular de la institución educativa la máxima autoridad responsable del proceso educativo, la enseñanza y la administración, debe crear las condiciones óptimas para el pleno desarrollo profesional de los educadores que ejercen esta actividad, a fin de que los estudiantes adquieran las habilidades necesarias; por ello que la relación entre la administración educativa y la práctica pedagógica está determinada para que se puedan generar un buen clima institucional, hacer esto puede garantizar un buen funcionamiento de los aspectos enseñanza – aprendizaje y buena convivencia. El presente trabajo hace un análisis de cómo debe ser la gestión y la administración de la educación a fin de poder tener buenos resultados en el proceso educativo.

Palabras claves: Gestión, Investigación, Práctica docente.

ABSTRACT.

Education in Peru is no stranger to the phenomenon of management and evaluation, since it faces important challenges to respond in a timely and adequate manner to the new educational needs of the population in this century, for this reason the owner of the educational institution The highest authority responsible for the educational process, teaching and administration, must create optimal conditions for the full professional development of educators who carry out this activity, so that students acquire the necessary skills; For this reason, the relationship between the educational administration and the pedagogical practice is determined so that a good institutional climate can be generated. Doing this can guarantee a good functioning of the teaching-learning aspects and good coexistence. The present work makes an analysis of how the management and administration of education should be in order to have good results in the educational process.

Keywords: Management, Research, Teaching practice.

INTRODUCCIÓN

La Ley General de Educación y la Ley de la Profesión Docente del Estado estipulan que el titular de una institución educativa es la máxima institución responsable del proceso de educación, enseñanza y administración, y debe crear las mejores condiciones para el pleno ejercicio de la actividad profesional de pedagogos que a los estudiantes se les asigne un grado y una edad para adquirir las habilidades necesarias. De esta manera, el proceso de enseñanza y aprendizaje va de la mano con la gestión educativa y la práctica docente y es interdependiente.

En el campo de la educación, el concepto de gestión educativa ha sido introducido recientemente y definido simultáneamente por diferentes autores, es un concepto muy complejo que incluye la función directiva del director de IE, que debe implementarse simultáneamente con una buena gestión, para que se alcancen los objetivos del centro educativo.

Actualmente, la gestión educativa se basa principalmente en aspectos administrativos. Sin embargo, esto no cumple su propósito básico: crear las condiciones para que se produzca el aprendizaje. Ante esta realidad, surge la necesidad de transitar hacia un liderazgo docente. Para ello, afronta el doble reto de resolver los problemas educativos no resueltos y afrontar los nuevos retos del desarrollo humano, la igualdad social y la integración cultural en el siglo XXI.

La investigación realizada no es específica de un determinado tipo de liderazgo educativo, que debe incluir cambios en las formas y mecanismos de liderazgo y gestión. Si bien las políticas educativas son las mismas, se adaptan según necesidades y niveles, ejemplificado por el campo de la pedagogía dentro de este estudio.

El trabajo planteado, pretende hacer un análisis de lo que se viene desarrollando en el proceso de la educación dentro de la gestión educativa, para ello se ha hecho revisión

de diferentes fuentes de información así como estudio de aportes de autores que tratan el tema de manera científica y educativa.

Para ello se han planteado los siguientes objetivos.

Objetivo General.

Analizar el trabajo docente en la gestión educativa del docente en la institución educativa.

Objetivos Específicos:

- Describir la Evaluación de la gestión educativa y la práctica docente.
- Describir la relación entre la Dirección de la gestión educativa y la práctica docente.

CAPITULO I

LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

La gestión educativa es un proceso que tiene como objetivo fortalecer los programas educativos de una institución, que promueve la preservación de la autonomía institucional dentro de la política nacional y enriquece los procesos de enseñanza y aprendizaje en respuesta a las necesidades educativas locales. Desde un punto de vista pedagógico, facilita el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en su conjunto al crear una comunidad de aprendizaje en la que las instituciones educativas son vistas como un grupo de personas en constante interacción responsable de la mejora continua del aprendizaje de los estudiantes con el fin de completar la formación de un ciudadano para la sociedad.

Todo ello contribuye a mejorar su calidad de vida y prepararlos para la vida laboral. Proporcionar una cuenta única, coherente y unificada de las decisiones. Es importante que se tenga en cuenta lo siguiente:

- Identificar objetivos institucionales.
- Recomendaciones para la acción y prioridades de gestión de recursos.
- Definir acciones para lograr ventajas futuras, teniendo en cuenta tanto las oportunidades y amenazas del entorno como los logros y desafíos de la propia organización.
- Compromiso con todos los miembros institucionales. Definir los tipos de servicios educativos. (Educando, 2009)

La gestión no sólo en su aspecto administrativo sino también pedagógico. De esta manera, una buena gestión implicaría el desarrollo de ciudadanos capaces de construir un país en democracia.

1.1. Sistemas de gestión de la calidad en la I.E.

La aplicación de la norma ISO 9001 en educación requiere análisis y métodos especiales. Para ello, existe la norma IRAM 30000, que es una guía interpretativa de la norma de formación ISO 9001. IRAM 30000 brinda una guía clara para las organizaciones que brindan servicios de capacitación y define los requisitos para la aplicación de la norma ISO 9001. El estándar ISO 9001 no está destinado a que una organización dicte qué programas de capacitación ofrecer, pero el punto es que una organización de capacitación puede administrar el proceso para garantizar que su "producto" satisfaga las necesidades y deseos de sus clientes. Un sistema de gestión de calidad compatible con ISO 9001 puede ayudar a centralizar, organizar y sistematizar la gestión y mejora de procesos de su organización, mejorar sistemáticamente el rendimiento operativo y crear una ventaja competitiva. La certificación ISO 9001 demuestra que su sistema de gestión de calidad está certificado y cumple con este estándar de gestión. Emitido por un organismo de certificación independiente, permite a los clientes saber que pueden confiar en que su organización cuenta con los procesos internos necesarios para garantizar el cumplimiento. Para obtener la certificación de calidad ISO 9001, una organización debe cumplir con los requisitos de la norma, que incluye la implementación de un sistema de gestión de calidad. Luego contrate una empresa de certificación (certificación internacional), verifique si se cumplen los requisitos estándar y luego la empresa de certificación. Por ello, el Perú implementa la gestión de la calidad de la educación a través de la Ley N° 28740. La Ley del Sistema Estatal de Evaluación, Acreditación y Acreditación de la Calidad de la Educación (SINEACE) y sus disposiciones legales SINEACE Decreto Supremo n. 018-2007-ED, en coordinación con el Ministerio de Educación y órganos afines, aplica estrictamente el campo de la calidad de la educación. Norma ISO-9001 (Pimentel, 2018)

1.2. Características de gestión educativa en instituciones educativas.

En el contexto actual de cambios vertiginosos para todas las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales nacionales e internacionales, organizaciones empresariales y de servicios, etc. debe reevaluar su propósito y misión social: Reducir la incertidumbre ambiental. Muchas organizaciones han ajustado sus objetivos, propuesto estructuras más flexibles y han sabido posicionarse de forma adecuada frente a los cambios de la sociedad. Otros mantienen sus viejas estructuras y objetivos como si nada hubiera pasado; sus requisitos se vuelven obsoletos y tienden a desaparecer o sobrevivir. La educación tiene la misma dirección como una odisea en el mundo moderno, para revolucionar las formas tradicionales de educación, mejorar sus procesos y resultados, y desarrollar habilidades para la vida moderna para preparar a los ciudadanos que necesita la sociedad y el mercado laboral. Hoy, la misión de la escuela es formar hombres y mujeres con amplias capacidades intelectuales, creativas e innovadoras. La responsabilidad de mejorar la educación es una tarea importante para todos los involucrados en el sistema, especialmente para la supervisión por su proximidad con la escuela

Para que la supervisión promueva mejores procesos y resultados, es importante especificar las características de liderazgo que promueve. La inclusión es una actitud que incluye la necesidad de escuchar, dialogar, participar, colaborar, preguntar, confiar, aceptar y acoger a los demás, pero también es un proceso inconcluso y en curso; es un proceso que comienza conociendo a las personas, sus necesidades y diferencias. Practique la construcción con ellos a partir de un proceso participativo. La acción reflexiva significa utilizar la práctica como objeto de aprendizaje como mecanismo de comunicación e intercambio crítico y útil entre pares (coordinadores, líderes, docentes, directores, consejeros o miembros del equipo de supervisión) para promover ideas.

Las declaraciones y opiniones construyen acuerdos, definen objetivos y la comunicación inteligente se basa en la información. El diálogo con otros explora su pensamiento así como el autodescubrimiento. Este proceso sin duda ayuda a mejorar la capacidad de respuesta del grupo de trabajo sin forzar las opiniones a través de la reflexión, el diálogo y la información para llegar a un consenso. Es importante que la

interacción entre los miembros del equipo de monitoreo y el asesor técnico sea de igual a igual. Hoy es práctico establecer relaciones de trabajo horizontales para enriquecer el desarrollo dinámico de las actividades del equipo. Las relaciones horizontales fomentan un ambiente de diálogo, aprendizaje, retroalimentación y sugerencias, y un ambiente de confianza que favorece el empoderamiento individual y colectivo. (Donado, 2013)

1.3. Criterios estratégicos para una gestión exitosa en instituciones educativas.

Según el aporte de Rodríguez, para alcanzar el éxito de una buena gestión se deben considerar los siguientes:

- Establecer objetivos claros para que las instituciones y los docentes proporcionen a los estudiantes una visión amplia del aprendizaje esperado, es decir, definir los objetivos de aprendizaje y las actividades que se llevarán a cabo para alcanzarlos. (Rodríguez, 2016)
- Es necesario comprender el contexto en el que se desenvuelve la comunidad educativa para analizar las estrategias implementadas para lograr un aprendizaje de calidad. Esto incluye comprender las características de una comunidad, sus interacciones sociales y sus costumbres para enfocar mejor los recursos de aprendizaje. (Rodríguez, 2016)
- Promover la autorregulación institucional para controlar y administrar los recursos limitados de acuerdo con las metas de aprendizaje establecidas. Por ejemplo, el etiquetado de materiales de aprendizaje y recursos tecnológicos debe centrarse en áreas que permitan el máximo aprendizaje. (Rodríguez, 2016)
- Adaptarse al cambio. Cada institución debe responder a circunstancias cambiantes, tanto inesperadas como planificadas, pero estos desafíos no deben afectar las metas de aprendizaje a largo plazo de los estudiantes. Por ejemplo, el acceso a las aulas no puede restringirse por completo durante las obras de remodelación o ampliación. (Rodríguez, 2016)
- Construir alianzas estratégicas basadas en la experiencia institucional con el conocimiento ambiental y la formulación de metas alcanzables. Una alianza estratégica en algunos casos puede ser la creación de un diálogo con empresas

cercanas a la institución educativa, para que los nuevos estudiantes puedan desarrollar pasantías. (Rodríguez, 2016)

- Un sentido de comunidad permite una asignación y distribución más eficiente de los recursos, así como una rendición de cuentas transparente basada en los objetivos institucionales y los resultados del aprendizaje. Un claro ejemplo de este sentido de comunidad es informar a las familias y organizaciones comunitarias sobre el rendimiento de los alumnos y mejorar los recursos de los centros educativos. En base a mi experiencia observando centros educativos, esta buena práctica es la clave para crear una dinámica de gestión más acertada y una orientación a la calidad docente. (Rodríguez, 2016)

1.4. Gestión Educativa como Proceso.

Según Solís (2006). Mencionó que la gestión es una herramienta necesaria y oportuna para que los gerentes exploren estructuras organizacionales con funciones administrativas clave como planificar, dirigir, coordinar y evaluar.

Planificación: Comprende la prevención de diversas situaciones educativas en perspectivas y períodos caracterizados por corto, mediano y largo plazo.

Organización: con la ayuda de la organización, determinar el trabajo a realizar por todas las instituciones educativas, con los medios necesarios para lograr los objetivos del desarrollo educativo.

Gestión: La institución educativa debe funcionar a cabalidad para lograr las metas y objetivos trazados. El administrador educativo utiliza su autoridad para delegar funciones y responsabilidades a todos los agentes de la institución.

Coordinación: La armonía, es decir, construir y mantener buenas relaciones interpersonales en el desarrollo de las actividades, servirá como motor del desarrollo institucional.

Ejecutar: Cuando sea necesario, llevar a cabo los planes y procedimientos de acuerdo al cronograma establecido. **Control:** Esto es evaluar el ajuste del plan y también mirar

los lugares pendientes y considerar la próxima vez. (Damas Vila & Oliva Avalos, 2017)

1.5. Instrumentos de gestión en instituciones educativas.

El instrumento de gestión es un documento que garantiza la buena calidad de la educación, cuya planificación de ejecución tiene como prioridad diagnosticar la realidad de cada educación en particular, gestionar de manera organizada y coordinada la labor de las instituciones educativas, determinando las condiciones educativas, administrativas y políticas. Las instituciones moldean las necesidades de la comunidad educativa, por lo que Ríos (2007) considera las herramientas de gestión: “Qué acciones realiza el gerente o el equipo directivo en función de los objetivos de la institución, los resultados alcanzados”.

En este sentido, Pérez y López (2011) sostienen que: las herramientas de gestión otorgan a los miembros del equipo la estructura, flexibilidad y control necesarios para lograr resultados excepcionales en un tiempo determinado, mejorando así la calidad de la formación, y las herramientas de gestión educativa se entienden como educativas. Herramienta del subsistema que formula la política educativa. Ambos autores coinciden en que las herramientas de gestión son herramientas importantes de las instituciones educativas que orientan, orientan y deciden sobre la gestión educativa para garantizar una buena calidad de la educación. De igual forma, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en Perú (2011) nos decía que las herramientas de gestión son formas técnicas, legales y pedagógicas y organizadas de utilizar las fortalezas (Merrysabel, 2017).

- El Proyecto Educativo para Instituciones (PEI): Es una herramienta estratégica y de gestión educativa de mediano y largo plazo implementada en el marco del Proyecto Educativo Nacional (PEN). Define la identidad de la institución educativa al expresar una oferta única y ayuda a avanzar en los procesos educativos, administrativos, institucionales y sociales de manera coherente, ordenada y dinámica; es el resultado de un proceso creativo y participativo de varios miembros de la comunidad formadora.

- Programas en el Currículo de las Instituciones Educativas (PCIE). Es una herramienta didáctica de gestión en las instituciones educativas, se ha desarrollado en el marco del desarrollo de los contenidos educativos nacionales, se ha formulado en el proceso de diversificación del currículo, a partir de los resultados del diagnóstico de las características y situaciones específicas de los estudiantes. . necesario. inspección. Forma parte del Consejo Pedagógico del PEI.
- Programa de trabajo anual (PAT). Es una herramienta de gestión operativa que especifica las metas estratégicas del PEI cada año. Las actividades previstas en el Plan de Acción Anual de APAFA deben estar integradas con la I.E. PAT y PEI.
- El plan anual, como documento orientador, debe aclarar el diagnóstico de situación, los temas identificados y su priorización, metas y estrategias para lograrlos, y debe estar relacionado con las prioridades institucionales que estarán relacionadas con las operaciones, el empleo, la gestión, atención y/o inversión en varios pasos.
- Reglamento Interior (RI). Es el documento rector que contiene los deberes, responsabilidades y derechos de los empleados o bienes que integran la institución. Por lo tanto, es un documento derivado de las diversas leyes y reglamentos que se aplican a este material. Para personas físicas, este documento debe ser conocido por las autoridades laborales de la jurisdicción, ya que se encuentra bajo el amparo de las relaciones laborales.
- Informe Anual de Gestión (IGA). Es el resultado de un proceso de autoevaluación realizado por la dirección de las instituciones educativas, en el que participan los participantes de la capacitación, a partir de los contenidos determinados por el PEI e indicadores de desempeño determinados en conjunto.

El director evalúa y registra el desempeño y progreso en el proceso de aprendizaje y uso de recursos. Se prepara al menos una vez al año, principalmente al final del período sobre el que se informa. Un organigrama es una representación gráfica de la estructura de una organización. Un organigrama es un modelo abstracto y sistemático que permite obtener un concepto general de una organización. (Corefo, 2012)

1.6. Evaluación de la gestión educativa.

Es de gran importancia en las tareas educativas. En algunos estudios de gestión educativa, el liderazgo y la competencia de los administradores se considera el papel central de una escuela o colegio. En última instancia, dicen los teóricos, el administrador es responsable de instruir a sus colegas para que desarrollen habilidades de enseñanza que permitan a los estudiantes aprender y comprender. "Desarrollar la capacidad de aprender a comprender es quizás el compromiso más importante en el desarrollo humano", dice Hunt. Si bien mucho se ha escrito sobre administración educativa, poco se ha escrito sobre legislación educativa, por lo que el libro del actualmente reconocido pedagogo e investigador Rafael Riofrio Tacuri constituye un valioso material de apoyo y referencia para los operadores de las instituciones educativas y docentes en general, ya que su contenido está encaminada a renovar la capacidad de gestión pedagógica, que es mediadora del espíritu crítico o mediadora del aprendizaje que ha sumado a la capacidad administrativa los docentes podrán resolver con éxito la compleja tarea de administrar estratégicamente las instituciones educativas. (Tacuri, 2007)

1.7. Directivos y sus funciones en gestión educativa.

De acuerdo a lo que se puede observar se debe promover la adecuación e implementación de la política educativa local de acuerdo con la política educativa regional y nacional, en ello se debe realizar lo siguiente:

- Desarrollar, implementar y evaluar programas de capacitación jurisdiccional en línea con los programas de capacitaciones regionales y nacionales, con aportes de los gobiernos locales, según corresponda.
- Regular y supervisar el funcionamiento de las instituciones educativas y los servicios que prestan, manteniendo su autonomía institucional.
- Emitir opiniones sobre la gestión educativa y administrativa de las instituciones educativas bajo su jurisdicción y fortalecer la autonomía de las instituciones.
- Brindar apoyo administrativo y logístico a las instituciones educativas estatales dentro de la jurisdicción.
- Asesorar en materia de elaboración, ejecución y evaluación del presupuesto anual de la institución educativa.

- Promover la conformación y funcionamiento de redes educativas como forma de cooperación entre estructuras jurisdiccionales y programas educativos, formando alianzas estratégicas con instituciones profesionales de la comunidad.
- Apoyar el desarrollo y la implementación de nuevas tecnologías de la información y la comunicación para lograr mejoras intersectoriales en los sistemas educativos.
- Promover e implementar estrategias y programas efectivos de alfabetización de acuerdo a las características socioculturales y lingüísticas de cada lugar.
- Facilitar comités locales de educación participativa para celebrar contratos y promover la veeduría ciudadana.
- Desarrollar, implementar y evaluar presupuestos basados en las necesidades de las instituciones y programas educativos y administrar sus operaciones locales. (Chimú, 2016)

1.8. Dimensiones de la gestión educativa.

Dentro de la gestión educativa se tiene en cuenta las siguientes dimensiones:

- **La Dimensión Social.** La Educación se desarrolla en un determinado contexto histórico y social, lo que le otorga las características básicas de su función (¿por qué educación?), determinando así sus métodos y métodos. Por ejemplo, ahora conduce al aprendizaje de forma interdisciplinaria, multidisciplinaria y transversal, y los objetos de aprendizaje son un medio adecuado para hacerlo. En el nivel institucional de la política, las políticas son las directrices, acciones y recursos de una organización que se enfocará en ciertos objetivos, lo que por supuesto significa la ideología y los intereses del grupo en el poder. Este espíritu de gestión de grupo se refleja en algunas de las funciones y responsabilidades de las organizaciones que lideran.
- **La dimensión de gestión.** Es donde los gerentes superan todas las deficiencias de la gestión de varios programas e instituciones educativas.
- **La dimensión técnica del aprendizaje.** Es el conocimiento que cada organización gestionada aporta al cambio. Esta experiencia incluye comprender y seleccionar las herramientas más adecuadas para fines educativos. Esto significa

crear nuevos docentes y estudiantes y desde allí fortalecer la reflexión y la participación en las rutas del cambio social. (Nohora, 2012).

Como base de análisis y práctica de gestión se ofrecen las siguientes dimensiones de la gestión educativa, las cuales se encuentran en cinco módulos y se articulan a partir del eje rector de la planificación-evaluación de proyectos educativos. Estas dimensiones son: pedagógico-aprendizaje, organización, comunidad y sobre todo administración. La dimensión pedagógico-pedagógica se refiere a la actividad de la institución educativa, que la distingue de otras instituciones y se caracteriza por que los participantes se relacionan con saberes y modelos de enseñanza: Modelo de aprendizaje, teoría de la enseñanza como base de la práctica docente, valor e importancia otorgada a los criterios de evaluación de conocimientos, procesos y resultados.

El aspecto principal y esencial que controla o debe controlar el proceso y la práctica educativa dentro y fuera de las escuelas es el currículo. A partir de la determinación, análisis, reflexión y discusión de las metas, propósitos e intenciones de la comunidad educativa, para el posicionamiento de la 1 dimensión de práctica gerencial se toma como referencia una propuesta para la dimensión de gestión educativa. Comenzando con el primer nivel de especificación del currículo, primero es posible lograr el mayor consenso sobre la comprensión de qué, cuándo, cómo y por qué aprenden los estudiantes y evaluarlo en consecuencia. En segundo lugar, es necesario partir del método curricular para identificar, analizar y sistematizar los problemas a resolver, creando y concretando el aprendizaje de los estudiantes. Finalmente, a partir de estas reflexiones colectivas, discutir y consensuar la pertinencia de un enfoque curricular preelaborado y proponer un propósito y una intención educativa para orientar las estrategias de intervención educativa para las escuelas y sus comunidades. Para avanzar en la colaboración de las comunidades de práctica en el desarrollo de programas educativos, los líderes necesitan identificar y analizar los enfoques curriculares definidos para los niveles de educación primaria y posicionar sus procesos y prácticas (dentro y fuera de la escuela) con base en esto. Es importante analizar y reflexionar sobre el nivel específico del currículo. En el primer nivel, solo se determinan las prescripciones adecuadas y no se tienen en cuenta las peculiaridades

de cada escuela y mucho menos los problemas que enfrentan los estudiantes en el aprendizaje. El segundo nivel es el diseño, desarrollo, evaluación y seguimiento de los programas educativos en las escuelas designadas. Es en las normas del segundo nivel donde surge la interpretación, el análisis y el consenso que la comunidad educativa debe partir de la intención y la finalidad de la educación definida en las normas del primer nivel. ² Este concepto se describe en su texto "Comunidades de práctica. Aprendizaje, sentido e identidad". En las escuelas, como característica específica del currículo, debe crearse y renovarse una cultura de cooperación en los procesos y prácticas educativas, que genere una participación decidida y responsable de los involucrados en las actividades educativas. (Silvia Garza, 2012)

1.9. Logro de los Compromisos de Gestión Escolar.

Según el Minedu (2017), el compromiso del liderazgo escolar requiere del liderazgo del director y su equipo directivo, y de la integración del equipo docente en cuanto a sus recursos y tiempo, así como de los estudiantes, padres de familia, directivos y comunidad educativa. Todos los demás las partes interesadas deben estar involucradas. Cabe señalar que para cumplir con las obligaciones de la gestión escolar, todos los miembros de la institución educativa deben participar y comprometerse con su trabajo a través del Programa Anual de Trabajo (PAT). Para reflejar completamente estas responsabilidades, los estudiantes y los padres deben comprender las responsabilidades que asumirá la administración escolar durante el año escolar y desarrollar conjuntamente estrategias y compromisos que ayuden a lograr estas responsabilidades. Estas actividades pueden llevarse a cabo al comienzo del año escolar, en los días de logro y al final del año escolar, lo que nos permite capturar los resultados de aprendizaje relevantes de los estudiantes. (Cuadros, 2018).

CAPITULO II

LA GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRÁCTICA DOCENTE.

Gestión educativa Lo lleva a cabo el gerente o el equipo directivo, determinando las acciones (planes) a ejecutar con base en las metas de la institución, las necesidades identificadas, los cambios deseados, las nuevas acciones solicitadas, la implementación de los cambios ordenados o necesarios y la forma en que se implementan acciones realizadas Acciones (acciones estratégicas) y resultados obtenidos. El liderazgo se caracteriza por una visión amplia de las verdaderas capacidades de la organización para resolver un problema o lograr una meta específica. Se define como un conjunto integrado de actividades para lograr una meta dentro de un período de tiempo determinado; es la actividad principal del poder ejecutivo y el nexo entre la planificación y los fines específicos que pretende alcanzar.

La gestión educativa se institucionaliza como instituciones, plantea relaciones, formulaciones e intercambios entre currículos escolares, programas de apoyo y propuestas. Cuando hablas o escribes sobre gestión, casi siempre piensas en gestión, y sus parámetros de desempeño son la eficiencia. Los que se ocupan de la gestión se preocupan principalmente por la eficiencia en el sentido de estándares objetivos, específicos e intermedios. Su estructura organizacional y la interacción humana deben producir resultados académicos a un costo mínimo. Este es su mejor objetivo porque a veces se enfocan principalmente en el proceso administrativo sin investigar ellos mismos. Los inicios de la administración moderna fueron definidos por Fayol como cuatro funciones básicas: planificar, organizar, dirigir y controlar. Este enfoque inicial corresponde a las escuelas burocráticas, clásicas y científicas, donde la organización se percibía como un sistema cerrado, mecanicista y excesivamente racional, regido principalmente por el criterio de la rentabilidad.

El problema puede residir en la creencia común de que los administradores deben utilizar mecanismos automáticos para garantizar la eficiencia. Pero “comprender la vida

escolar tiene un propósito diferente, complejo e incierto que comprender los factores organizacionales específicos que determinan su funcionamiento efectivo. Todos los participantes del sistema están involucrados en este proceso, en el caso de las instituciones educativas son los usuarios directos: estudiantes, padres de familia, sociedad, docentes y equipo directivo. Este proceso de gestión de la calidad debe entenderse dentro de la dinámica continua de planificación-implementación-evaluación del diagnóstico. Una escuela administrada de manera efectiva ofrece resultados de aprendizaje significativos. (Simón, 2013)

En el campo de la educación, el concepto de liderazgo educativo ha sido introducido recientemente y definido simultáneamente por diferentes autores, es un concepto muy complejo que incluye la función de liderazgo del director del IE en el desempeño de esta función con buena gestión. Para lograr los objetivos del centro educativo, es necesario crear un ambiente de conformidad, integridad y participación de todos los participantes educativos. En cuanto a la práctica docente, ha sido muy tradicional, se trata más de impartir conocimientos que de construir disciplinas, por lo que el currículo se enfoca en temas, conceptos, que si bien son importantes, no deben estar ahí para todos y deben ser considerados en conjunto con otros. Elementos para formar un sujeto. Educación integral Y tomar como punto de partida los diferentes niveles del desarrollo humano. (Arias Cahuana, 2017)

2.1. Características de la gestión educativa y la relación con la práctica docente.

La gestión educativa, presenta algunas características, entre ellas se menciona:

- **Centro de aprendizaje.** Su punto de partida es que la escuela es la unidad organizativa central del sistema educativo y que la tarea básica de la escuela y del sistema mismo es crear oportunidades de aprendizaje para todos los estudiantes. Reestructuración, nuevas habilidades y especialización. Esto requiere que diferentes participantes educativos tengan los elementos básicos para comprender nuevos procesos, oportunidades y hacer frente a diferentes situaciones.
- **Trabajando en equipo.** le da a la escuela una visión compartida de hacia dónde quiere ir y qué conceptos y principios educativos quiere promover. Se trata también de procesos que faciliten la comprensión, la planificación, la acción y la

reflexión compartida sobre el qué y el cómo hacer, y para que sea eficaz debe desarrollarse colegiadamente.

- **Apertura al aprendizaje y la innovación.** Se basa en la capacidad de los participantes para descubrir e implementar nuevas ideas para lograr sus objetivos educativos y romper la inercia y las barreras, apoyar el establecimiento de objetivos y priorizar la transformación holística. Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de enfrentar y resolver sistemáticamente situaciones adversas, crear nuevos enfoques, aprender de las experiencias propias y ajenas, generar y traducir conocimiento a su práctica.
- **Asesoramiento y orientación profesional.** Esto incluye la existencia de espacios reflexivos para el aprendizaje eterno, "mentes pensantes", para reflexionar sobre las acciones, para expandir el poder de la conciencia y la voz de los maestros; se trata de cadenas de oportunidad para identificar oportunidades y construir redes para compartir experiencias en programas de desarrollo profesional.
- **Cultura organizacional.** unida por una visión de futuro que tenga en cuenta múltiples situaciones en diferentes situaciones, basada en objetivos claros y un alto nivel de consenso para alcanzar niveles superiores como institución; los miembros lideran una organización inteligente, ricas sugerencias y creatividad inspiran participación, responsabilidad y compromiso compartido.
- **Intervenciones sistémicas y estratégicas.** Esto significa visualizar la situación educativa, desarrollar estrategias y formular acciones para alcanzar las metas propuestas; también significa hacer de la planificación una herramienta gubernamental y de autorregulación que permita a todos intervenir de manera significativa.. (Elizabeth Mercedes, 2017)

2.2. Procesos de una gestión con relación a la práctica docente.

Con base en la aplicación de este parte, la dirección de las instituciones educativas planifica, organiza, dirige, controla y vigila la gestión escolar, optimiza el uso de los recursos materiales, financieros, técnicos y humanos disponibles, por ello es importante que se explique estos procesos:

- **Planificación.** Es en esta etapa que los directores y sus equipos pasan por el proceso de toma de decisiones de qué hacer y determinar cómo hacerlo, con

base en las metas planteadas por cada institución educativa, a través de una estrategia para transformar la institución educativa con la calidad de la enseñanza. El orden de prioridades para este tipo de planificación es el siguiente: la planificación estratégica se realiza a medio y largo plazo, la planificación táctica y la planificación operativa se organizan a corto y medio plazo. Se debe seguir una planificación previa, incluido el desarrollo de liderazgo, para facilitar la integración y coordinación de actividades de docentes, estudiantes, padres y otros agentes, así como el uso de recursos para desarrollar procesos, programas y proyectos.

- **El proceso de organización de los recursos existentes**, la distribución de tareas, la toma de decisiones y la descentralización de funciones son fundamentales.
- **Controlar.** Este proceso asegura que la ejecución esté de acuerdo con el plan y revisa el plan de responsabilidades y el desglose del trabajo desarrollado para lograr las metas y objetivos trazados en las diversas áreas cubiertas por el plan. También permite la reprogramación y asignación de recursos. A través de esta evaluación, será posible determinar qué aspectos deben mantenerse y cuáles deben mejorarse para lograr las metas institucionales.
- **Supervisar.** Para que las mejoras implementadas sean continuas y permanentes, se requiere un seguimiento regular, teniendo en cuenta las correcciones creadas por los procesos anteriores para alcanzar las metas institucionales. (Sifuentes, 2017)

2.3. Gestión educativa y calidad en la práctica docente.

Esta tendencia comprensiva y reduccionista de separar el proceso administrativo de su contenido educativo lo caracteriza en un modelo organizacional rígido que limita el concepto de educación y su dinámica. El modelo administrativo simplifica el entorno, lo evita y cierra relaciones en el sistema organizacional, desde el punto de vista administrativo ignora las necesidades y deseos específicos de cada docente, grupo de alumnos, clase de alumnos. La supervisión que exige el modelo administrativo se limita muchas veces a observar la adecuación de la conducta a la luz de las reglas generales abstractas de las normas específicas. Una cultura de burocracia

administrativa hace que las escuelas sean los lugares donde menos se habla de educación. La calidad es entendida como la filosofía de gestión de las organizaciones educativas, la cual es un referente adecuado por sus condiciones paradigmáticas, comprende valores, principios y procedimientos. (Fernando Javier García ColinaI, 2018)

2.4 Dimensiones de la gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Panta (2010) “Menciona como dimensiones de la Gestión Pedagógica: Planificación Curricular, Recursos Didácticos, Capacidades Didácticas.”

Baldo ceda (2008) “Señala como dimensiones de la gestión pedagógica del docente las siguientes: Metodología. Motivación, evaluación, reforzamiento, Empatía, Valores.”

Batista (2007) “Señala las dimensiones: El trabajo Metodológico, el trabajo educativo personalizado”

Montoya (2010) “Señala que la gestión pedagógica comprende cinco dimensiones: Gestión Pedagógica preparatoria, gestión pedagógica de dominio de la materia, gestión pedagógica didáctica, Gestión Pedagógica del clima organizacional, gestión pedagógica de la Evaluación.”

Por otro lado, Duchi y Andrade (2001) en su tesis "Los procesos de gestión administrativa y pedagógica del núcleo Nataniel Aguirre Cochabamba-Bolivia Manifiesta las dimensiones de la gestión pedagógicas son las siguientes: La formación Docente, la capacitación Docente, el curricular”.

Por otro lado el Ministerio de Educación del Perú (2012) “Señala como dimensiones de la Gestión Pedagógica: El Currículo Programaciones sistematizadas en el Proyecto Curricular Institucional, adecuación y contextualización del currículo, competencias, capacidades, actitudes, su organización, secuenciación y diversificación curricular. Estrategias metodológicas y didácticas, diseño de estrategias, planeación

didáctica, capacitación y actualización de docentes, directores, evaluación de los aprendizajes, instrumentos, procedimientos, y criterios de evaluación, Seguimiento de los aprendizajes, decisiones para la mejora de los aprendizajes, uso de materiales y recursos didácticos, medios didácticos (Visuales, audiovisuales, equipamiento de aulas con tecnologías de la información y la comunicación, participación de los agentes educativos en las actividades de la Institución, departamentos y órganos colegiados, tutoría y orientación del alumnado, integración y atención a las familias, comunicación y sistema de relaciones con la comunidad educativa, trabajo en equipo, conocimiento y cumplimiento de normativa.” (Erazo, 2014)

2.5. Importancia de la evaluación de la práctica docente.

Los directores y directoras tienen gran influencia sobre los equipos que lideran (Cranston, 2013). Pero en la interacción con los alumnos, el docente es quien implementa la conducta docente. Así, la evaluación docente es un área importante de creciente interés entre los líderes educativos (Schleicher, 2012; Tucker & Stronge, 2006). En particular, la 'enseñanza de calidad' fue un objetivo clave en el Marco Estratégico para la Educación y la Formación de la UE de 2002 (Informe de Eurydice, 2013) como parte de una perspectiva más amplia sobre la calidad educativa y la mejora escolar (Tucker y Stronge, 2006; Isore, 2009).

El Estudio Internacional de Enseñanza y Aprendizaje (TALIS, 2013) aboga firmemente por sistemas de evaluación de docentes fuertes, efectivos y formativos: por lo tanto, el Comité Científico considera que la evaluación de la práctica docente es un aspecto importante. También creemos que las herramientas en línea se pueden utilizar tanto para capacitar a quienes evalúan la eficacia de las prácticas docentes como para que los propios docentes realicen una autoevaluación. Esto se debe a que creemos que la reflexión y la autoevaluación por parte de los docentes y los líderes de las asignaturas son crucial para la mejora escolar. Un resultado del enfoque en la comparación de datos entre escuelas y sistemas educativos es un cambio hacia un enfoque de reforma educativa basado en la evaluación (Brauckmann y Pashiardis, 2010). En algunos países, va acompañada de la descentralización de la toma de

decisiones, una mayor autonomía de las escuelas, el establecimiento de sistemas de control y un mayor uso de evaluaciones internas y externas. (Kaunas Lituania, 2017)

2.6. Estrategias para la práctica docente.

Estrategia de reinención de la percepción personal: Esta estrategia permite describir las experiencias, perspectivas, sentimientos, nivel de comprensión y otros elementos de los niños y niñas. Paseos, recorridos, visitas, reuniones de grupo, juegos, conversaciones, experimentos con diferentes texturas, experimentos con diferentes temperaturas, experimentos con diferentes sabores (degustación), experimentos con diferentes olores (olor), experimentos con diferentes sonidos (escuchar), reproducción de objetos, Observación y exploración, Juego simbólico Estrategia de problematización:

En esta estrategia se cuestionan las soluciones descubiertas, percibidas, observadas y propuestas en el entorno. Enfatiza las diferencias en los debates y discusiones. Juego espontáneo, debate, juego dramático, diálogo, observación y exploración, trabajo lúdico, estrategias de descubrimiento y exploración: se utilizan para aprender a buscar e identificar información utilizando una variedad de medios, especialmente aquellos que brindan contexto para la ubicación. Observación e investigación, diálogo, clasificación, juegos educativos, juegos prácticos y aplicados, preguntas, encuestas ambientales, estrategias de proyectos: los proyectos son procesos que conducen a la creación, clasificación o implementación de programas relacionados con la satisfacción necesario o resolver un problema.

Otras estrategias de aprendizaje. Diálogo, juegos prácticos y aplicados, juegos de trabajo, juegos grupales, montaje y desmontaje de objetos, observación, experimentación, categorización, que se concretan en el nivel inicial: Estrategias para la integración de docentes, estudiantes y alumnos al entorno: esfuerzos centrados en la percepción, comprensión y promoción de soluciones a problemas naturales, ambientales y sociales. Paseos, visitas, excursiones, observaciones, aprendizajes, conversaciones. Las estrategias de socialización se centran en actividades grupales. Permite a los grupos expresar libremente opiniones, descubrir problemas y soluciones

en un ambiente caracterizado por la cooperación y la solidaridad. Juegos dramáticos, juegos simbólicos, exhibiciones, bailes, juegos de práctica y aplicación, dramatización. (Peralta, s.f.)

2.7. Mejorar el desempeño en el aula y la práctica docente.

Se tienen en cuenta las siguientes:

- **Estrategia de reinención de la percepción personal:** Esta estrategia permite describir las experiencias, perspectivas, sentimientos, nivel de comprensión y otros elementos de los niños y niñas. Paseos, recorridos, visitas, reuniones de grupo, juegos, conversaciones, experimentos con diferentes texturas, experimentos con diferentes temperaturas, experimentos con diferentes sabores (degustación), experimentos con diferentes olores (olor), experimentos con diferentes sonidos (escuchar), reproducción de objetos, Observación y exploración, Juego simbólico
- **Estrategia de problematización:** En esta estrategia se cuestionan las soluciones descubiertas, percibidas, observadas y propuestas en el entorno. Enfatiza las diferencias en los debates y discusiones. Juego espontáneo, debate, juego dramático, diálogo, observación y exploración, trabajo lúdico, estrategias de descubrimiento y exploración: se utilizan para aprender a buscar e identificar información utilizando una variedad de medios, especialmente aquellos que brindan contexto para la ubicación. Observación e investigación, diálogo, clasificación, juegos educativos, juegos prácticos y aplicados, preguntas, encuestas ambientales, estrategias de proyectos: los proyectos son procesos que conducen a la creación, clasificación o implementación de programas relacionados con la satisfacción. necesario o resolver un problema.

Otras estrategias de aprendizaje. Diálogo, juegos prácticos y aplicados, juegos de trabajo, juegos grupales, montaje y desmontaje de objetos, observación, experimentación, categorización, que se concretan en el nivel inicial: Estrategias para la integración de docentes, estudiantes y alumnos al entorno: esfuerzos centrados en la

percepción, comprensión y promoción de soluciones a problemas naturales, ambientales y sociales. Paseos, visitas, excursiones, observaciones, aprendizajes, conversaciones. Las estrategias de socialización se centran en actividades grupales. Permite a los grupos expresar libremente opiniones, descubrir problemas y soluciones en un ambiente caracterizado por la cooperación y la solidaridad. Juegos dramáticos, juegos simbólicos, exhibiciones, bailes, juegos de práctica y aplicación, dramatización. (Orozco, 2014)

2.8. Interacciones en la práctica Docente.

Para Elena Achilli es “bajo ciertas condiciones institucionales y socio históricas, una serie de actividades, interacciones y relaciones que constituyen el campo de trabajo del sujeto. Se desarrolla todos los días en condiciones sociales, históricas e institucionales; esto tiene implicaciones importantes tanto para la sociedad como para los docentes. Una compleja red de actividades y relaciones estudios y otras actividades.

Tareas de aprendizaje: simultáneas, variadas, numerosas, impredecibles e inmediatas. Limitado por las condiciones sociales e institucionales, así como por la historia personal y social.

La práctica de aprendizaje tiene un doble sentido:

- como práctica típica de aprendizaje de cualquier proceso formativo.
- Cómo iniciar, mejorar y/o actualizar la práctica pedagógica como beca para la profesión docente.

Según Gimeno Sacristán, la práctica se basa en la teoría. El maestro tiene teorías incoherentes, incoherentes, inestables, formadas en todas sus experiencias como estudiante, maestro, participante cultural, disponibles para él en su práctica. Algunos de estos son conscientes, otros son suposiciones que podemos probar, derivar y diagramar desde el exterior.

La práctica pedagógica comprende una diversa y compleja red de relaciones entre personas: “Las relaciones pedagógicas con los alumnos son el eslabón básico

para otras relaciones con otras personas: padres, otros docentes, instituciones escolares, sociedad”. Se desarrolla en los contextos sociales, económicos, políticos y culturales que influyen en su trabajo y definen sus necesidades y desafíos. Esto significa relaciones con: Con los alumnos: relaciones que se dan a través del conocimiento colectivo y culturalmente organizado en el que la escuela inicia el desarrollo de las nuevas generaciones. (Villegas Vidal, 2018)

CONCLUSIONES.

- Primero:** El liderazgo no está solo en la administración, sino también en el aprendizaje. Por lo tanto, el buen gobierno significa crear ciudadanos que puedan dar forma a la democracia,
- Segundo:** La gestión educativa es un conjunto de estrategias diferenciadas encaminadas a la solución de problemas que deben ser claramente identificados y caracterizados en las instituciones educativas.
- Tercero:** Desde una perspectiva europea, la práctica docente es un aspecto importante. También creemos que las herramientas en línea se pueden utilizar tanto para capacitar a quienes evalúan la eficacia de las prácticas docentes como para que los propios docentes realicen una autoevaluación. Esto se debe a que creemos que la reflexión y la autoevaluación por parte de los docentes y los líderes de las asignaturas es crucial para la mejora escolar.

RECOMENDACIONES.

Se recomienda lo siguiente:

- Capacitar a docentes y directivos sobre la importancia que tiene la gestión educativa dentro del desarrollo de la práctica pedagógica.
- Poner en práctica por parte de los directores de las instituciones educativas todo lo que indica el ministerio de educación a fin de brindar una buena atención en el proceso pedagógico.
- A los directores y docentes implementar mecanismos adecuados en el proceso de la gestión educativa a fin de desarrollar una educación de calidad.

REFERENCIAS CITADAS

- Arias Cahuana, L. I. (2017). *CARATULA_ARIAS CAHUANA, LIDIA ISABEL.pdf*. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1911/CARATULA_ARIAS%20CAHUANA%2C%20LIDIA%20ISABEL.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Burdett Ginn, S. (diciembre de 2019). *Técnicas e instrumentos de evaluación*. Obtenido de <https://www.uenma.edu.ec/recursos/Santillana%20Archivos/TECNICAS%20DE%20EVALUCION.pdf>
- Carrillo, S. (2004). *La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación*. Obtenido de <http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4159/La%20gesti%C3%B3n%20educativa%20en%20algunos%20documentos%20del%20Ministerio%20de%20Educaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chimú, L. C. (16 de Junio de 2016). *PLAN_14257_2016_MOF_UGEL_SCH_2016.PDF*. Obtenido de https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/14257/PLAN_14257_2016_MOF_UGEL_SCH_2016.PDF
- Corefo. (2012). *Herramientas de gestión Educativa*. Obtenido de http://www.dar.org.pe/archivos/publicacion/62_Separata_Directores_-_Abril.pdf
- Cuadros, M. J. (2018). *Llactahuaman_MM.pdf*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26877/Llactahuaman_MM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Damas Vila, G. E., & Oliva Avalos, J. G. (2017). *Damas_VGE- Oliva_AJG.pdf*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4884/Damas_VGE-%20Oliva_AJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diaz, H. (19 de junio de 2012). *Educard*. Obtenido de Evaluación por competencias: <http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafioseducacion/2012/06/09/evaluacion-por-competencias/>
- Educando*. (octubre de 2009). Obtenido de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>

- Elizabeth Mercedes, V. P. (2017). *Vegas_PEM.pdf*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17071/Vegas_PEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Erazo, E. V. (2014). *VIII REGISTRO FOTOGRÁFICO (I)*. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4240/Salinas_ee.pdf?sequence=1
- Fernando Javier García Colina, S. C. (agosto de 2018). *Rev. Cubana Edu. Superior*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016
- Gárate, G. M. (3 de noviembre de 2010). *Mestra sin Fronteras*. Obtenido de HISTORIA DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA I: <http://maestrasinfronteras.blogspot.com/2010/11/historia-de-la-evaluacion-educativa.html>
- Kaunas Lituania, J. P. (marzo de 2017). *Erasmus*. Obtenido de https://www.berrigasteiz.com/site_argitalpenak/docs/200_liderazgo/2002017002c_Pub_EOSLTP_irakasleria_ebaluazioa_gida_c.pdf
- Merrysabel, R. O. (2017). *Rivera_OM.pdf*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8417/Rivera_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MINEDU. (2016). *Diseño Curricular Nacional*. Lima: MINEDU.
- Minedu. (12 de marzo de 2019). *Educared*. Obtenido de Norma de evaluación en la educación básica: <http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafioseducacion/2019/03/02/norma-de-evaluacion-en-la-educacion-basica/>
- Minedu. (2019). *Norma técnica que orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de las instituciones y programas educativos de la educación básica*. Lima: MINEDU.
- MinEducacion. (19 de abril de 2003). *Altablero*. Obtenido de Beneficios de Evaluar: <https://www.mineduacion.gov.co/1621/article-87447.html>
- Nohora, O. y. (marzo de 2012). *gestion educativa*. Obtenido de <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modos-de-gestion-educativa.html>

- Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes. (26 de julio de 2012). *Rutas del aprendizaje*. Obtenido de Rutas del aprendizaje: <http://umc.minedu.gob.pe/rutas-del-aprendizaje-material-de-auto-evaluacion-para-el-docente/>
- Orozco, F. G. (26 de febrero de 2014). *LinkedIn SlideShare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/phillipegarciazorz/sugerencias-para-la-mejora-del-desempeo-en-el-aula-y-la-prctica-docente-31654173>
- PalabraMaestra. (12 de junio de 2019). *Beneficios de la Evaluación del Desempeño*. Obtenido de Beneficios de la Evaluación del Desempeño: <https://www.compartirpalabramaestra.org/actualidad/articulos-informativos/beneficios-de-la-evaluacion-del-desempeno>
- Peralta, T. (s.f.). *monografias.com*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos82/estrategias-de-ensenanza-aprendizaje/estrategias-de-ensenanza-aprendizaje2.shtml>
- Pimentel, J. F. (18 de enero de 2018). *monografias.com*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos106/sobre-gestion-educativa/sobre-gestion-educativa.shtml>
- Regalado, A. (16 de octubre de 2013). *slide share*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/alejandraregalado/caractersticas-de-la-gestin-educativa>
- Rodríguez, J. D. (23 de noviembre de 2016). *enfoque educacion*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/educacion/es/seis-buenas-practicas-de-la-gestion-escolar-que-ayudan-a-desarrollar-el-aprendizaje/>
- Sifuentes, W. Q. (2017). *Quino_SW.pdf*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6850/Quino_SW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- silviagarza. (03 de marzo de 2012). *slide share*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/silviagarza/dimensin-de-la-gestin-educativa>
- Simón, I. Y. (2013). *Yabar_si.pdf*. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/Yabar_si.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tacuri, R. R. (junio de 2007). *monografias.com*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos93/gestion-educativa-y-evaluacion-educativa/gestion-educativa-y-evaluacion-educativa.shtml>

Villegas Vidal, Y. G. (2018). *Tesis_61388.pdf*. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10835/Tesis_61388.pdf?sequence=1&isAllowed=y

WEBSCOLAR. (2014). *La Evaluación: su concepto, características, tipos y enfoques*. Obtenido de <https://www.webscolar.com/la-evaluacion-su-concepto-caracteristicas-tipos-y-enfoques>

Wikipedia. (22 de diciembre de 2019). *Encuesta*. Obtenido de Encuesta: <https://es.wikipedia.org/wiki/Encuesta>