

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



**La gestión educativa y el manejo de recursos humanos, en la educación
básica regular**

Trabajo académico.

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

Autora:

Rocio Barrera Chuquipiondo

Tumbes, 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



La gestión educativa y el manejo de recursos humanos, en la educación básica regular

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Segundo Oswaldo Alburqueque Silva (presidente)

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoó (miembro)

Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas (miembro)

Tumbes, 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



La gestión educativa y el manejo de recursos humanos, en la educación básica regular

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

Rocio Barrera Chuquipiondo (Autor)

Mg. Luis Alberto Puño Rojas (Asesor)

Tumbes, 2021



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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Tumbes, a los treinta y uno días del mes de julio del año dos mil veintidós, se reunieron sincrónicamente a través de Google meet, 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 del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes el Dr. Segundo Oswaldo Albuquerque Silva, el Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo, y un representante del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, el Dr. Andy Kid Figueroa Cárdena, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *La gestión educativa y el manejo de recursos humanos, en la educación básica regular*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa al señor(a). **BARRERA CHUQUIPIONDO ROCIO**.

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 17.

Por tanto, **BARRERA CHUQUIPIONDO ROCIO**, 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 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. Segundo Oswaldo Albuquerque Silva
Residente del Jurado
DNI: 25772336

Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Secretario del Jurado
DNI: 00230120

Dr. Andy Kid Figueroa Cárdena
Vocal del Jurado
DNI: 43852105

La gestión educativa y el manejo de recursos humanos, en la educación básica regular

INFORME DE ORIGINALIDAD

22% INDICE DE SIMILITUD	22% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	12% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	13%
2	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1%
7	issuu.com Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.untumbes.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo


Mg. Luis A. Puño Rojas
Asesor

DEDICATORIA.

“A Dios, por bendecirme cada día con salud y sabiduría y poder seguir adelante cumpliendo mis metas.

“A mis hijos, que son el motor que me impulsa cada día y me motiva a seguir adelante.

INDICE

Resumen	viii
Abstract	ix
INTRODUCCIÓN.	1
CAPITULO I	3
ANTECEDENTES DE ESTUDIOS	3
1.1. Antecedentes internacionales	3
1.2. Antecedentes nacionales	4
CAPITULO II.	8
MARCO TEÓRICO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA	8
2.1. Definición de Gestión.	8
2.2. La gestión educativa en el proceso de la educación.	10
2.3. La gestión educativa en la calidad educativa.	10
2.4. Gestión educativa institucional.	13
2.5. Dimensiones de la gestión educativa institucional	13
2.6. Características de la Gestión educativa institucional.	15
CAPITULO III	17
MARCO TEÓRICO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	17
3.1. Características de la Gestión de Recursos Humanos.	17
3.2. Definiciones de Gestión de Recursos Humanos	18
3.3. Gestión de recursos en las instituciones educativas	18
3.4. Gestión de recursos materiales.	20
3.5. Dimensiones de la gestión de Recursos Humanos	21
CONCLUSIONES.	24
RECOMENDACIONES.	25
REFERENCIAS CITADAS.	26

RESUMEN

Desde la perspectiva de la semántica, gestión significa el proceso de orientar y concentrar un conjunto específico de conocimientos, es decir, la gestión de dominios de conocimiento humano o sistemas de gestión técnica. Además, desde un punto de vista técnico, se entiende como una serie de operaciones y actividades relacionadas con la dirección de los recursos disponibles para lograr las metas propuestas, definiendo así metas específicas. El presente trabajo, brinda información referente al manejo de los recursos dentro del sistema de la gestión educativa, para ello se hace una revisión de diferentes fuentes de información que hablan sobre el tema, analizándose y explicando la importancia de este dentro de la administración educativa.

Palabras claves: gestión educativa, recursos humanos.

ABSTRACT

From the perspective of semantics, management means the process of orienting and concentrating a specific set of knowledge, that is, the management of human knowledge domains or technical management systems. Furthermore, from a technical point of view, it is understood as a series of operations and activities related to the management of the available resources to achieve the proposed goals, thus defining specific goals. This paper provides information regarding the management of resources within the educational management system, for which a review of different sources of information that speak about the subject is made, analyzing and explaining the importance of this within the educational administration.

Keywords: educational management, human resources.

INTRODUCCIÓN.

El proceso de gestión vincula armoniosamente los medios (como ciertos recursos o acciones) con el propósito, motivación o propósito que se busca alcanzar. Con base en esta descripción, la gestión también se refiere al procesamiento de conocimientos específicos y conocimientos generales con el fin de optimizar los recursos organizacionales y buscar maximizar su potencial.

Dado el carácter sistemático y estructurado de la gestión, se pueden distinguir dos aspectos específicos en su estatuto. Por un lado, es el nivel estratégico, involucrando las metas propuestas y las metas a alcanzar. Por otro lado, la dimensión operativa está relacionada con la implementación de actividades específicas para lograr estos objetivos.

Entonces, en definitiva, gestión se refiere a las acciones planificadas y posteriormente ejecutadas con el fin de lograr un objetivo específico y así obtener los resultados esperados de las recomendaciones.

La gestión es un área estrechamente relacionada con la filosofía de gestión común de todos. Como característica típica de las dimensiones destinadas a adoptar estándares específicos, medibles y específicos, los parámetros se desarrollan en torno a la efectividad del comportamiento.

Es por ello que la gestión educativa como parte del manejo de recursos, debe ser vista con mucha importancia dentro del procesos de desarrollo educativo, los directores se convierten en los administradores de los centros de educación, para ello deben conocer como utilizar el recurso humano a fin de tener buenos resultados educativos, así mismo el personal humano que labora debe también atender las necesidades dentro y fuera del centro de educación, de esta manera podemos decir que el binomio educativo está listo para atender las necesidades de la educación.

El trabajo, presentado es el resultado de una revisión de información referente al tema que se plantea, se analiza diferentes trabajos de investigación que luego son descritos de manera entendible para los lectores, este trabajo basa su justificación en la necesidad que se tiene en la administración y gestión de la educación, teniéndose muchas veces el desconocimiento por parte de los docentes y directivos en las instituciones educativas hace que no se tenga un trabajo efectivo que beneficie la calidad de la educación.

Para el presente trabajo, se han considerado los siguientes objetivos:

Objetivo general

Analizar las características de la gestión educativa y el manejo de los recursos humanos dentro del proceso educativo.

Objetivos específicos.

- Describir antecedentes de estudio de la gestión y los recursos humanos en la educación.
- Describir el marco teórico de la gestión educativa.
- Conocer el marco teórico de la gestión de recursos humanos en las instituciones educativas.

Así mismo el contenido del trabajo está dividido de la siguiente manera:

El capítulo I, habla de antecedentes de estudios sobre la gestión de la educación, así como los recursos humanos en la educación.

El capítulo II, brinda aspectos relacionados a las definiciones conceptuales de la gestión de la educación.

El capítulo III, describe definiciones conceptuales sobre los recursos humanos dentro del proceso educativo

Así mismo se presentan las conclusiones, recomendaciones y referencias citas.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE ESTUDIOS.

1.1. Antecedentes internacionales

Aguirre (2013), Se realizó una encuesta cuyo título es “la implementación del sistema de gestión de la calidad para instituciones públicas de educación preescolar, básica y secundaria de la ciudad de Villavicencio (Colombia)”. El estudio de casos múltiples tiene como propósito determinar las variables administrativas, organizacionales, culturales y de conocimiento relacionadas con la gestión de la calidad, estas variables son las condiciones para la implementación del sistema de gestión de la calidad (SGC) en educación preescolar, básica y media pública. Instituciones La ciudad de Avicencio (Colombia). La población es de 6.816 estudiantes y 392 profesores, de los cuales se muestrean 800 estudiantes y 195 profesores. Los resultados obtenidos muestran en general que los alumnos y profesores “están más satisfechos que los padres. Finalmente, se puede observar a través de las visitas de campo que los estudiantes, maestros y padres están satisfechos con la gestión de calidad de la escuela.”

Clavo (2014), Realicé una encuesta denominada "Estrategias de Gestión Educativa para Fortalecer el Clima Organizacional de Docentes y Administradores en la Comunidad". Bernard City College en Bogotá postuló para estudiar una maestría en Ciencias de la Educación en Liberty University, con enfoque en “gestión educativa y la Facultad de Ciencias de la Educación”. Su objetivo es “diseñar e implementar una estrategia de gestión educativa para mejorar el clima organizacional de las comunidades docente y administrativa del Bogotá Berna City College.” Para mejorar el proceso de liderazgo, la instrucción debe crear un grupo de trabajo de resolución de conflictos, en el que se determinen las fortalezas y habilidades de los empleados y se reconozcan los errores y debilidades cometidos. Diseñar acciones que puedan solucionar estos problemas de forma “rápida y eficaz. Además, para fortalecer la plena

comunicación y relación entre los integrantes, es muy importante mejorar la calidad del liderazgo”, a través de esta cualidad los empleados se verán afectados y motivados para realizar las actividades con el mayor esfuerzo posible con el fin de lograr el propósito y expectativas del equipo. mecanismo.

Porras (2014), Realicé una investigación sobre “la implementación del sistema de gestión de la calidad de las instituciones de educación preescolar, básica y secundaria en Villavicencio (Colombia)”. Elija múltiples estudios de caso de un doctorado en diagnóstico educativo de “una universidad de educación a distancia”. El objetivo es determinar las variables administrativas, organizativas, culturales y de conocimiento de la gestión de la calidad que determinan “la implementación del sistema de gestión de la calidad” (SGC) del gobierno municipal para las instituciones públicas de educación preescolar, básica y secundaria. De Villavicencio (Colombia). Conclusión Siete de las ocho escuelas tienen docentes que en general están muy satisfechos con sus escuelas, y algunos están más satisfechos que otros. Solo las personas de la universidad están no muy satisfechas. “En las instituciones educativas estudiadas en la primera y segunda fase, los incentivos, los incentivos, el reconocimiento de logros y la identificación de buenas prácticas son componentes de valoraciones bajas”. Recuerde que “el capital humano es una parte importante del proceso de transformación, y la atención a estos componentes debe convertirse en parte de la cultura de calidad de la escuela”. Debido a que la incorporación de empleo es parte de los requisitos de implementación del SGC y está relacionada con los recursos humanos, la escuela debe mejorar esta parte porque ha recibido calificaciones bajas en el proceso de atmósfera escolar. “También incluimos conclusiones relacionadas con el rigor científico, limitaciones y defectos reconocidos de la investigación, la relación entre esta investigación y otras investigaciones, y el impacto de esta investigación de tesis doctoral.”

1.2. Antecedentes nacionales

Yabar (2013), Se realizó una encuesta sobre “la gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel en Lima-Cercado”, el objetivo de “determinar la relación entre la gestión educativa y la práctica docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima”. “La población está compuesta por profesores del Cercado de Lima, una institución educativa privada Santa Isabel, Hungría con un total de 44 profesores”. Finalmente, “se puede observar que existe una relación directa entre la gestión educativa y la práctica docente en el IEP Santa Isabel de Hambre, Cercado de Lima”, pues se observa que el valor de P (Sig) es 0.00 y menor a 0.05, entonces “es no aceptado al 5% Ho, por lo que R. de Spearman es 0,56,4, lo que indica que el 56,40% de las variables de práctica docente son explicadas por el departamento de gestión educativa.”

Díaz (2017), En 2016 realicé una encuesta titulada "Calidad de la Gestión Educativa en el Marco del Proceso de Acreditación" en una institución de educación secundaria nacional del área urbana de Iquitos para obtener una maestría en gestión de la educación “Universitaria Nacional de la Amazonia Peruana”, ciencia, educación Y la “Facultad de Humanidades”, su objetivo es comprender “el nivel de calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de certificación en las instituciones educativas nacionales”, escuelas medias y áreas urbanas del Distrito de Iquitos en 2016. ¿De dónde se llegó a la conclusión de que en 2016 el 76?5% de las instituciones educativas nacionales, nivel medio, áreas urbanas en Iquitos?; En cuanto a la dirección de la organización, “es regular, el 11,8% es mala y el 11,8% es buena. Se refiere a la metodología para la formulación del Proyecto de Educación Institucional (PEI), el Proyecto Curricular de Instituciones Educativas (PCIE) y el Reglamento Interno Institucional (RI).”

Vílchez (2014), Realicé un estudio denominado "Evaluación de la Gestión Educativa del Centro Educativo de Tecnología de Producción Materna Excelente", cuyo propósito es “evaluar la calidad de la gestión educativa de CETPRO Madre Admirable”, y brindar sugerencias de diseño y gestión para CETPRO en base a los resultados de la investigación para mejorar su eficacia. La conclusión final es que, en el caso de CETPRO Madre Admirable, el director que ocupaba el cargo de liderazgo

de la institución no era un experto en este tipo de modelo educativo. Sin embargo, están muy interesados en sus roles y tienen una historia común en el proyecto de la ONG CODESPA, lo que les proporciona la experiencia de formar estudiantes para promover su empleo. Sin embargo, en la actualidad, para lograr sus objetivos, necesitan más personal, asistencia técnica y apoyo de expertos en la materia. Respecto a la satisfacción del usuario Los estudiantes no considerarán la formación técnica continua ni buscarán opciones futuras relacionadas con sus estudios en CETPRO. “En la mayoría de los casos, planean estudiar en la universidad. Esto puede deberse a su nivel educativo, al nivel educativo de sus padres y al hecho de que muchos familiares ya son profesionales. Por otro lado, no tienen información sobre el sector productivo, sus necesidades laborales y las oportunidades laborales que pueden encontrar en él.”

Areche (2013), realizó una investigación cuyo título es “La gestión educativa institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de Los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio María Auxiliadora de Huamanga - Ayacucho, 2011”. “El objetivo es determinar en qué medida la gestión educativa de la institución se relaciona con la calidad de los servicios educativos a partir de la visión de los maestros y padres de familia del Colegio María Auxiliadora de Huamanga-Ayacucho en los grados 3, 4 y 5”. Existe una correlación significativa entre la calidad de los servicios educativos, y las categorías de las otras dos variables están relacionadas entre sí. Esta relación es positiva y alta. Otra conclusión es que la relación significativa es entre la calidad de los servicios educativos y la gestión educativa organizaciones de instituciones, lo cual es una relación positiva. (p. 111)

Tisnado (2013), Se realizó una encuesta con el título UGEL N ° 01 Mejoras en los procedimientos administrativos contribuirán al desarrollo de la educación en su jurisdicción en el futuro. En 2013, el propósito fue determinar el grado de mejora en los procedimientos administrativos en la UGEL N ° 01 El Porvenir contribuirá a mejorar la satisfacción de los docentes, contribuyendo así al desarrollo educativo de su jurisdicción. La población son los expertos que trabajan en la sede, las normas que los rigen y los docentes que necesitan servicios dentro de su jurisdicción. Finalmente,

enumera las deficiencias de gestión que deben resolverse paso a paso para satisfacer a los docentes. (p. 99)

Cuentas (2015), Realicé una encuesta titulada “Estrategias de Gestión del Capital Humano en la Facultad de Educación, una universidad privada de Lima Metropolitana”, y mi tesis tuvo como objetivo la obtención de una maestría en gestión educativa. “El objetivo es definir la estrategia de gestión del capital humano desarrollada en la Facultad de Educación de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”. La conclusión a la que se llega es que el clima en la organización no cuenta con los elementos necesarios para promover escenarios adecuados para la inversión de capital humano docente. Porque, por un lado, no se ha establecido la conexión entre la contribución individual de cada colaborador y los macro objetivos y la estrategia de la organización (consistencia estratégica). “Asimismo, no existe un conocimiento completo de las habilidades del docente para comprender cómo cada persona puede contribuir efectivamente al desarrollo de la organización. No se evalúa su contribución a la gestión y no existe un sistema formal de incentivos para los docentes que los anime a invertir en capital humano”. (p. 93)

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA.

2.1. Definición de Gestión.

Desde la perspectiva de la semántica, gestión significa el proceso de orientar y concentrar un conjunto específico de conocimientos, es decir, la gestión de dominios de conocimiento humano o sistemas de gestión técnica. Además, desde un punto de vista técnico, se entiende como “una serie de operaciones y actividades” relacionadas con la dirección de los recursos disponibles para lograr las metas propuestas, definiendo así metas específicas.

Alvarado (1999), Considera que el concepto de gestión se puede plasmar como: la implementación de un conjunto de tecnologías, herramientas y procedimientos en el proceso de provisión de recursos y actividades de desarrollo. (p. 17).

Por tanto, el trabajo de gestión recae en el foco en mayores posibilidades de éxito, como la obtención de los mejores resultados académicos al menor coste posible. Por tal motivo, cabe señalar que en ocasiones incluso sin aprender, sus esfuerzos solo se concentran en el proceso administrativo, por lo que el problema se puede encontrar en la idea general de que el personal administrativo necesita aplicar mecanismos de automatización para maximizar la eficiencia y asegurar la productividad de su trabajo.

Arana (1998), Lo definió como: un sistema de actividad estructurado y con propósito, y la gestión de la educación está relacionada con el comportamiento de las instituciones educativas para lograr las metas previstas en los proyectos educativos de la institución. (Página 74).

Desde la perspectiva de priorizar la acción colectiva, Ivancevich et al. (1997) “señalaron que la gestión educativa es un proceso que realizan uno o más individuos con el fin de coordinar las actividades laborales de otros integrantes del entorno con el fin de obtener una alta calidad de resultados. Calidad que no se puede lograr con el trabajo personal de un sujeto”.

En opinión de Martí (2005), La gestión educativa se refiere a una serie de situaciones y situaciones diferentes que se adoptan a nivel administrativo y político, así como económico y social para lograr las metas propuestas en el plan educativo.

Para Carrillo (2002) la “Gestión Educativa tiene como objetivo crear y mantener planes administrativos y docentes como procesos internos demográficos”, justos y eficientes, que permitan que los estudiantes se conviertan en personas integrales, responsables y efectivas, y que se conviertan en individuos que puedan sincronizarse con sus proyectos sociales.

Tapia (2003) “Transformar las escuelas en instituciones enfocadas a la docencia, adoptando y promoviendo acciones innovadoras que les permitan transformarse bajo una visión factible e integral. Debe planificarse el comportamiento de conducción. Entre ellos, debemos prever y determinar las estrategias necesarias para transformar las expectativas, la atención y las ideas en realidad educativa. La gestión educativa es parte “del proceso de planificación estratégica para realizar las capacidades de las propias instituciones educativas”.

Según Beltrán (2007), El punto de partida de la administración es la teoría de la organización, que trata a la administración como la especialización técnica relacionada con hacer operativos ciertos procesos de producción, distribución y valoración de productos básicos.

Para Palma (2005): La dirección “se encarga de comparar las dificultades de las organizaciones contemporáneas. Asimismo, hace una importante contribución al describir la efectividad de la gestión docente, pudiendo integrar el proceso de formación personal con el trabajo diario del docente.” (p. 28).

Según Arroyo (2009), indica que gestión es impartición de cursos forma parte de la gestión instruccional educativa y tiene “un propósito más amplio porque involucra otros aspectos de la realidad educativa”. En este sentido, la gestión educativa tiene una función indispensable: tiene como objetivo coordinar el trabajo escolar, atendiendo a la relación entre docentes y alumnos y el currículo, así como la relación entre la escuela y la comunidad. De esta forma, orienta sus esfuerzos para lograr los resultados esperados para tener un “impacto o impacto en la sociedad, y determina el proceso para lograr la visión y misión formalmente definidas para la organización”.

2.2. La gestión educativa en el proceso de la educación.

La gestión en el proceso educativo se refiere a una serie de acciones sistemáticas claras que se utilizan para orientar las acciones y optimizar los esfuerzos necesarios para utilizar estas acciones. En esta medida, su propósito principal es implementar todas las actividades educativas con el fin de lograr los objetivos propuestos. Para ello, la gestión de la educación tiene tres componentes: “principios de gestión; estructura organizativa y dirección de las acciones administrativas”.

Para Collao (1997): “La gestión del proceso educativo constituye una estructura en la que se insertan factores cognitivos y explicativos, como la formulación de planes y el proceso bilateral de enseñanza y aprendizaje”. Esto se refleja en los aspectos de diagnóstico educativo, definición de metas, selección de métodos a seguir y elaboración de materiales didácticos. Asimismo, también se “insertan aspectos organizativos, como la ordenación de las actividades a realizar en un horario específico, o la interacción entre profesores y alumnos”.

2.3. La gestión educativa en la calidad educativa.

La satisfacción del cliente es un factor extremadamente importante para garantizar la calidad general del modelo educativo. Por tanto, se suele utilizar como una idea de negocio que tiene como objetivo responder de forma ideal a las necesidades del cliente a través de dos procesos:

En primer lugar. “Esforzarse por concebir productos o servicios que reflejen las necesidades”.

En segundo lugar. “En la calidad de la realización de dicho producto ofrecido”.

A través del modelo de gestión de la calidad de la educación, las escuelas pueden posicionarse en una mejor jerarquía, como una forma de organizar sistemáticamente experiencias orientadas al aprendizaje. “Este posicionamiento óptimo se deriva de su propia función primaria, porque la escuela debe crear las condiciones necesarias para que los estudiantes adquieran conocimientos útiles para toda la vida y alcancen las metas curriculares de la carrera que aprenden”.

Los diversos estudios detallados sobre la calidad de la gestión educativa o de la educación que se llevan a cabo en América Latina se dividen en diferentes áreas.

Según Delgado (2007): Estos pueden limitarse a las dimensiones específicas del aula o del aula, y este espacio debe utilizarse como un medio para promover la optimización de la calidad de la educación y el logro de sus objetivos. Por ello, el comportamiento de mejorar la calidad de la educación está íntimamente relacionado con contar con la tecnología educativa adecuada para fortalecer el proceso educativo. Intentar “definir la gestión de la calidad de la educación; muchos autores sugieren centrarse en el proceso de enseñanza”.

Además, hay algunas definiciones que ponen en primer lugar cursos, estudiantes, profesores, instituciones enteras, etc. Por ejemplo: Centrado en el docente El propósito de estudiar la calidad de la educación es comprenderla mejor, aclarar cómo se logra y orientar los recursos para ayudar a todos los docentes a mejorar sus niveles de desempeño actuales, satisfaciendo así las expectativas de inversión del público en el sistema educativo.

Wilson (1992, p. 34) La calidad centrada en el plan de estudios se trata de planificar y evaluar el mejor plan de estudios para cada estudiante (de acuerdo con los estándares de cada país) en el contexto de diferentes estudiantes individuales.

Según Alvarado (1999): “La gestión educativa institucional puede ser considerada como la implementación de una serie de técnicas, herramientas y procedimientos precisos en la gestión de los recursos disponibles y el desarrollo dinámico de las actividades institucionales”.

Sovero (2007): “Se estima que la gestión educativa institucional se relaciona con una serie de conductas operativas y de gestión de las funciones administrativas, que, al construir un sistema de ordenamiento logístico”, estas funciones de gestión forman la base de la gestión docente posterior (pág. 228).

Según Farro (2001): “La gestión educativa institucional es la capacidad de una entidad para implementar mejoras en su plan estratégico a través de un presupuesto institucional que permita que dicho desarrollo se desarrolle de manera ideal”. Por ello, es necesario considerar la descomposición de los resultados de este último a través de la estrategia operativa anual (pág. 186). Destacar la relevancia de las estrategias y es necesario que se reflejen en los métodos de gestión para lograr un desarrollo integral.

En definitiva, la gestión institucional de la educación debe entenderse como una forma de gestionar u orientar las instituciones educativas, utilizando técnicas y herramientas que utiliza la ciencia administrativa para tal fin.

Es decir, la dirección es la encargada de implementar y designar los recursos que brinda la sociedad para invertir en educación en diversos centros docentes, de manera de buscar la formación integral de las personas y desarrollar las habilidades y habilidades de los niños en espacios específicos. Una correcta gestión educativa debe considerar de manera integral quién es el participante que asumirá la responsabilidad de las actividades de la organización y la forma en que estos agentes toman decisiones y ocupan cargos en el proceso. Por ello, es necesario estar al tanto de los momentos y circunstancias en que se empezó a darse cuenta de la necesidad de iniciar el proceso de descentralización en la educación.

2.4. Gestión educativa institucional.

Según Carrillo (2002), La gestión institucional de la educación, como función, tiene como objetivo formular y mantener un plan administrativo y docente demográfico, justo y eficiente, para que los usuarios de la educación puedan convertirse en personas plenas, responsables y efectivas, así como en sus proyectos personales Ciudadanos en sintonía con la sociedad.

Según Braslavsky (1990): Es un trabajo colectivo que “incluye a todos los participantes en la educación y debe tener un objetivo colectivo; la comunicación es un requisito básico entre ellos para poder tomar decisiones de acuerdo a los lineamientos de la organización”.

2.5. Dimensiones de la gestión educativa institucional

Dentro de estas podemos señalar las siguientes:

- **Liderazgo Directivo** Varios autores han reflexionado y propuesto “el liderazgo en el campo de la educación”. En cuanto a caracterizar “el liderazgo e identificar ciertos tipos de liderazgo”, (Alvarado, 1999) afirmó: Rensis Likert propuso estilos: autoritario-explotación, autoritario-benevolente, negociación grupal y participación. A partir del estilo administrativo, Kurt Lewin también determinó el siguiente estilo: autoritario, Democracia y libertad, hay que señalar claramente que el estilo liberal también se llama laissez-faire. Max Weber elaboró los tres tipos clásicos de liderazgo a nivel político: racionalidad, tradición y encanto.
- **La planificación estratégica.** En la gestión educativa, la calidad es la función principal y su propósito se logra de manera correcta y adecuada. El proceso de planificación educativa esperado es continuo, dando lugar a un conjunto de etapas lógicas a través de las cuales se comprueba la realidad de la organización o institución educativa. Con base en esta opinión, predecir el futuro fusionando metas y objetivos, aplicar un conjunto de acciones para tal fin y determinar el nivel de cumplimiento. Alvarado (1999), Se requiere planificación educativa, como: secuenciación razonable y sistemática de tareas y proyectos a desarrollar, provisión de recursos existentes apropiados para cumplir con las metas educativas, y mencionar que los métodos estratégicos requeridos deben entenderse como desarrollo razonable e intencional Análisis de posición y pronóstico de la futuro altamente deseable de la organización, no solo el futuro posible, a fin de establecer una correspondencia duradera entre las intenciones y los objetivos, las capacidades de la organización y las circunstancias cambiantes. (p. 64),
- **Clima institucional.** Se refiere al entorno creado por la interacción entre las personas que trabajan en una organización. Es responsabilidad de cada órgano de gobierno crear un ambiente organizacional apropiado, especialmente la responsabilidad de los directores. “Esto significa crear un ambiente donde las

personas estén verdaderamente comprometidas con el logro de los objetivos de la institución educativa, esto es posible si hay respeto, participación y buena comunicación”. Martín (2000), ambiente institucional: Se convierte en “la percepción colectiva de toda la organización, constituye un espacio de reunión de los miembros de las instituciones educativas e inspira las condiciones ambientales que caracterizan a cada organización educativa”. Desde esta perspectiva, el ambiente institucional puede convertirse en un vínculo u obstáculo para el desempeño organizacional, y un factor que distingue e influye en el comportamiento del organizador; “se manifiesta en el compromiso con la organización: cohesión, participación, cooperación y ayuda entre los empleados, confianza y responsabilidad”. Entonces, “debemos entender que el ambiente institucional es ante todo un factor subjetivo, que corresponde al campo de las relaciones interpersonales en la vida institucional”.

2.6. Características de la Gestión educativa institucional.

Desarrollar una cultura organizacional democrática y eficiente, definir claramente las responsabilidades dentro de la organización, y permitir a las autoridades promover y autorizar un sistema de “participación responsable y comunicación transparente entre los diversos agentes de la comunidad”. “Realizar diversas actividades educativas para alcanzar metas y objetivos, y crear las condiciones necesarias para el logro de estas metas”. Deje que cada miembro de la comunidad educativa cumpla con sus deberes para lograr sus objetivos. Evaluar el proceso y resultados de los servicios educativos para determinar logros, deficiencias y soluciones creativas para optimizarlo.

Los objetivos de la gestión educativa contribuyen a:

- “Desarrollar una institución educativa en una comunidad de aprendizaje responsable de lograr una excelente calidad educativa”.
- “Fortalecer la capacidad de decisión de las instituciones educativas para que tengan autonomía docente y administrativa”.
- “Las funciones de todas las instancias de gestión siguen los principios de asistencia, solidaridad, complementariedad y concurrencia”.

- “Velar por la coherencia de la normativa administrativa y su subordinación a las decisiones docentes”.
- “Lograr una gestión eficaz, eficiente e innovadora de las instituciones educativas para lograr una educación de excelencia”.
- “Desarrollar un liderazgo democrático”.
- “Colaboración interdepartamental para asegurar que el proceso de gestión se lleve a cabo en el marco de la política nacional de desarrollo integral. Promover la participación activa de la comunidad”.
- “Identificar instituciones educativas para que desarrollen relaciones de cooperación y solidaridad”.
- “Fortalecer la ética de las funciones administrativas para promover la transparencia y el libre acceso a la información”.
- “Participar en el funcionamiento efectivo del mecanismo para prevenir y sancionar la corrupción en la gestión”.
- “Fomentar la autoevaluación y evaluación continua para asegurar la realización de las metas y objetivos establecidos por la institución educativa”.

Alvarado (1998, pp. 176 - 203) “identifica cuatro áreas principales en los procesos de gestión educativa institucional y son”:

- **Área de recursos académicos.** Incluye áreas docentes como: tecnología educativa (métodos, materiales, proyectos curriculares), supervisión, investigación, orientación y bienestar del estudiante, proyección social, docencia y evaluación institucional.
- **Área de recursos humanos.** Incluye reclutamiento, selección, nombramiento, incorporación, análisis de puestos, salario, capacitación, incentivos, servicios médicos, relaciones laborales, movilidad del personal, seguridad y salud, registros centrales, jubilación, separación, muerte y discapacidad.
- **Área de recursos materiales.** Utilice materiales o recursos materiales, incluida la infraestructura educativa. Por ejemplo: aulas, equipamiento, instalaciones, material didáctico.
- **Área de recursos financieros.** Incluye: presupuesto, contabilidad, costos de educación, como costos de planificación o ejecución y financiamiento.

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

3.1. Características de la Gestión de Recursos Humanos.

Las organizaciones que desarrollan la gestión del capital humano consideran el desarrollo profesional de sus socios como una de sus prioridades. También tienen las siguientes características:

- “Ven a las personas como el centro de la organización”.
- “Destacan que las personas son las creadoras y gestoras de información y conocimiento, y su desarrollo integral como persona”.
- “Desarrollan capital humano”.
- “Destacan la calidad”.
- “Promueven el desarrollo integral de la organización”.
- “Aplican una gestión basada en la colaboración y la integración”.
- “Desarrollan un estilo de liderazgo participativo”.
- “Promover la competencia constructiva”.

Esto significa que las instituciones educativas han implementado un campo dedicado a la gestión de recursos humanos, no solo para considerar los beneficios que aporta a los miembros, sino también para considerar los beneficios para la organización en su conjunto y, por ende, para la sociedad.

El campo de la gestión de recursos humanos debe dar prioridad a la macro estrategia de la organización y formular métodos de trabajo para hacerla realidad.

Alles (2006, p.27) propone las siguientes prioridades que debe tener el área:

- Tener empleados competitivos.
- Contar con profesionales altamente calificados.
- Crear valor en lugar de reducir costos.
- Cree promesas en lugar de cumplir con la función de supervisión de los empleados.

3.2. Definiciones de Gestión de Recursos Humanos

Según Alles. (2006): “La gestión de recursos humanos es una forma de tratar a las personas como personas que tienen un capital valioso. Las personas son ahora los nuevos socios de la organización y utilizan sus conocimientos y habilidades para garantizar que se logren los objetivos”. Este nuevo método tiene como objetivo optimizar las habilidades, la participación, la creatividad y la mejora continua de las personas.

Sus principios se resumen en:

- “El bienestar del personal de la agencia es un factor decisivo en los resultados de la gestión”.
- “La colaboración y el trabajo en equipo son fundamentales”.
- “La comunicación eficaz determina el éxito”.
- “Orientado a las personas, no un modelo de gestión centrado en el capital tangible”.

3.3. Gestión de recursos en las instituciones educativas

La gestión de las instituciones educativas “está relacionada con diversas actividades de gestión de los recursos humanos, materiales, económicos, técnicos y de tiempo, actividades que constituyen los medios para alcanzar las metas educativas”.

La Gestión de Recursos Humanos (HRM) es una estrategia de coordinación que enfatiza la importancia de las relaciones personales en comparación con la relación colectiva entre gerentes o directores y empleados. Como actividad que depende de su importancia en la negociación colectiva, su función principal no proviene de la jerarquía o autorización, sino de promover la participación conjunta del personal de la agencia.

Para evitar las relaciones verticales de poder, es decir, la confrontación común de los sistemas jerárquicos consuetudinarios. Busque conexiones que estén protegidas en cooperación entre gerentes y subordinados. “De esta forma, el compromiso con los objetivos de la organización se verá directamente afectado por la correcta gestión de

los recursos humanos dentro de la organización, porque puede adaptarse mejor a los repetidos cambios en la dinámica del mercado”.

Por la naturaleza de su integración colectiva, “la gestión de recursos humanos vincula diversas medidas cooperativas como los compromisos laborales con los objetivos propuestos por la empresa, como el pago de salarios de acuerdo con la productividad específica de cada persona, para dar prioridad al trato justo”. Asimismo, se permite promover el vínculo entre las políticas de reclutamiento y otros factores que se relacionen adecuadamente con las actividades organizacionales (como productividad, marketing y procesos de venta). La posibilidad de realizar estas actividades al mismo tiempo fortalece la motivación para fortalecer la lógica del sistema.

Para Alvarado (1999): Los recursos de mayor valor y mayor peso estratégico involucran a las personas, porque las personas se refieren a los destinatarios de las metas de la organización. Por tanto, en toda organización, y tiene un impacto significativo en la estructura educativa, la gestión de personal es una actividad muy trascendente de su funcionamiento.

Como resultado, los profesores han desarrollado una comprensión de la forma, el tiempo, el lugar y el carácter de trabajar en un entorno de trabajo ideal. Dado que estas actividades tienen un contenido subjetivo claro, la dificultad radica en el manejo de estas fuerzas, como el mando y la supervisión. (p. 176)

Para lograr una adecuada gestión de los recursos humanos, existen algunos principios básicos en la gestión organizacional.

- Primero, busque la motivación del agente, para que sea más fácil atraer a aquellos que muestran más talento para un puesto en particular.
- En segundo lugar, se debe promover el desarrollo de su potencial para evitar estancamientos y rezagos en la gestión de las capacidades mencionadas.
- En tercer lugar, a través de diversos incentivos, como trabajos estables, promoción de puestos o salarios, mejor trato y ética y, en general, satisfacer las

expectativas personales, promover la retención de aquellos participantes de la educación más capaces.

- En cuarto lugar, es necesario establecer una separación tácita entre los agentes que asumen una producción efectiva y los agentes que realizan negligencia colectiva y deshonestidad en caso contrario.

3.4. Gestión de recursos materiales.

En el campo de la educación, la gestión de los recursos materiales o materiales es significativamente diferente del campo de la logística comercial. Incluye no solo edificios (aulas, lugares e incluso terrenos), sino también equipos adecuados (mobiliario e instalaciones) y materiales educativos en general.

Un factor determinante es la estrecha vinculación entre este tipo de recurso y el proceso económico. La dificultad radica en factores externos, como un aumento excesivo de costos o una crisis, que tiende a incrementarse por el proceso inflacionario de la economía nacional, por el continuo crecimiento de la economía nacional. la población escolar flotante. Este sujeto dinámico del mercado ha mostrado su plasticidad, si bien la demanda de más servicios educativos puede aumentar, por otro lado, no es inmune a los desequilibrios regionales, como la migración entre espacios rurales y urbanos. Asimismo, implica cambios en el diseño, tipo, calidad y características de los elementos de infraestructura, especialmente los de naturaleza electrónica, como software y hardware.

Al respecto Collao (1997), sostuvo que: “Los recursos materiales están estrechamente relacionados con la gestión de las funciones de suministro”. Por tanto, se cree que estos 20 tienen el mismo soporte teórico y práctico, por lo que los dos deben tratarse juntos. (Página 158)

Esto se puede tomar de un lugar que se caracterizó por la sencillez y la unidad hace mucho tiempo, compuesto solo por simples aulas y terrazas, y su lema básico es la austeridad. Sin embargo, en la era actual, es casi imposible imaginar un lugar que carezca de usos múltiples, lo que obviamente obliga a la realización de nuevos diseños, instalaciones, servicios, etc.

Asimismo, si antes la parte logística se simplificaba básicamente a carpetas y sillas, es difícil percibir la existencia de un centro educativo sin espacios específicos preestablecidos como laboratorios, talleres y bibliotecas. El paso de materiales educativos sencillos que consisten en pizarrones, tizas e imágenes o libros a métodos de enseñanza más técnicos ha hecho que las herramientas físicas del pasado sean insuficientes. En cambio, se da prioridad a la diversidad de los medios audiovisuales, que es producto de los avances tecnológicos.

Por ello, la organización siempre debe atender las necesidades de estos nuevos recursos didácticos como punto de partida, y es la unidad responsable de crear, diseñar, preparar y aplicar los materiales educativos pertenecientes a la organización.

3.5. Dimensiones de la gestión de Recursos Humanos

Se mencionan las siguientes:

Capacitación del personal. A través de la formación y mejora para buscar la conversión de roles profesionales, esto permitirá a los docentes comprender sus problemas en la práctica y ser capaces de formular respuestas originales a las diferentes situaciones en las que deben actuar. “Actualmente, debido a los constantes cambios en todas las áreas del conocimiento, las personas tienen que agregar nuevas investigaciones que se han realizado a sus investigaciones para mantenerlas actualizadas”. La tarea debe incluir a todo el personal que trabaja en la institución educativa. La capacitación, mejora y actualización del personal confirman que Senlle y Gutiérrez (2005) son factores importantes para lograr la excelencia.

Según Senlle y Gutiérrez (2000): A través de la formación y mejora para buscar la conversión de roles profesionales, esto permitirá a los docentes comprender sus problemas en la práctica y ser capaces de formular respuestas originales a las diferentes situaciones en las que deben actuar. “Actualmente, debido a los constantes cambios en todas las áreas del conocimiento”, las personas tienen que agregar nuevas investigaciones que se han realizado a sus investigaciones para mantenerlas

actualizadas. “La tarea debe incluir a todo el personal que trabaja en la institución educativa”. La capacitación, mejora y actualización del personal confirman que Senlle y Gutiérrez (2005) son factores importantes para lograr la excelencia. (p. 49)

Desempeño docente Montenegro (2003): “El desempeño docente es el principal factor de calidad de los servicios educativos”. Además, Montenegro insiste en que la calidad de la educación y las calificaciones de los maestros son variables altamente correlacionadas. “La calidad es un atributo emergente del sistema educativo y la profesión docente se realiza mediante acciones sistemáticas”.

También nos dice que el docente es el principal gestor del proyecto educativo, es la persona que diseña el currículo y ayuda a los alumnos a orientar el proceso formativo. Sin embargo, debemos señalar que para mejorar la calidad de la educación es necesario evaluar el desempeño docente.

Respecto a lo anterior, Valdés (2004, p.6) “Se cree que el objetivo principal de la evaluación docente es determinar la calidad, preparación y desempeño de los educadores, y la evaluación docente tiene como objetivo mejorar la enseñanza en la escuela y el aula, la responsabilidad y el desarrollo profesional, el control administrativo y la compensación por desempeño.” Concluyó “diciendo que el objetivo de evaluar a un docente debe centrarse en lo que puede desarrollar: sus habilidades profesionales”.

Según el artículo 56 de la “Ley General de Educación, los docentes son los agentes básicos del proceso educativo y deben contribuir a la formación de los estudiantes en todos los aspectos del desarrollo humano”.

Además, al docente le corresponde

- a) “Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el aprendizaje de los estudiantes”
- b) “Participar en instituciones educativas y, en otros casos, contribuir al desarrollo de proyectos educativos institucionales”
- c) “Obtener la justa retribución y bonificaciones que establezca la ley”.

Según Uribe (2000, p. 86), El "Informe sobre la educación en el mundo" señaló: La enseñanza requiere que los educadores no solo tengan un conocimiento profundo y habilidades especiales, sino también que tengan sus responsabilidades personales y colectivas para la educación y el bienestar de los estudiantes.

CONCLUSIONES

Primer: Es importante mencionar que las instituciones educativas deben considerar cambiar el mejor estado de todos sus docentes. Por este motivo, se debe implementar formación permanente sobre gestión educativa y sus componentes en la institución.

Segundo: Se debe especificar que la gestión pedagógica, se relaciona de una manera significativa con la calidad educativa con la que cuenta cada institución.

Tercero: Asimismo se conoce que la buena gestión institucional, siempre va a ser en beneficio de una gestión de calidad en aras del buen funcionamiento de cada institución.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda mejorar el nivel de gestión de la organización a través de la formación y a los directores de la organización sobre asuntos tales como planificación de acciones, Organización, ejecución, control y evaluación del proceso de ejecución Instituciones educativas y establecimiento de estándares para mejorar las instituciones educativas. Reflejado en su reglamento interno.
- Se recomienda tener en cuenta el análisis de la gestión docente y La calidad de la educación ha sido calificada por dos variables como formal. En la mayoría de los casos, es necesario coordinar actividades conjuntas, lo que permite La naturaleza de la toma de decisiones conjunta por parte de gerentes y profesores.

REFERENCIAS CITADAS

- Alvarado Oyarce, Otoniel. (1999) Gestión Educativa: Enfoques y procesos. Lima. Arana, María Elena. (1998) Principios y procesos de la gestión educativa. Colección Biblioteca Pedagógica. Editorial San Marcos, Lima.
- Alles, Martha 2006 Dirección estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias. 2da edición, Buenos Aires: Granica.
- Arguin, G. (1988) La planeación estratégica en la universidad de Québec. Quebec: Edit. Presses de l'Univerité du Québec.
- Ary, D., Jacobs L. y Razavieh, A. (1989). Introducción a la investigación pedagógica. México: Edit. Trillas
- Berigüete, J. y Segura, E. (2008). La Gestión educativa institucional y Pedagógica: impacto en la eficiencia de la educación media. Tesis de post grado en el Instituto de Formación Docente “Salomé Ureña”, San Juan de la Maguana, República Dominicana.
- Bermesolo, J. (2007). Cómo aprenden los seres humanos. Santiago de Chile: Edit. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación educativa. Madrid: Edit. La Muralla.
- Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. Madrid: Edit. UNED 105
- Bonals, J. (1996). El trabajo en equipo del profesorado. Barcelona: Edit. Graó.
- Braslavsky, C. (1999). Re-haciendo Escuelas. Buenos Aires: Edit. SantillanaConvenio Andrés Bello.
- Borja, A. y Gaibor, J. (2007). El Liderazgo Educativo en la Gestión educativa institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guarandá, provincia de Bolívar para el período 2006-2007. Tesis de grado Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador.
- Berrocal, S. (2007). Clima institucional y la calidad del servicio educativo ofertado por las II.EE.PP. del nivel secundaria de la urbanización Dulanto del Callao-2006. Tesis de post grado UNE. Lima.

- Boy Barreto, A. (2008). La gestión educativa institucional y la calidad educativa en la institución educativa privada San Agustín de San Juan de Lurigancho -2007. Tesis de maestría UNE, 2008. Lima.
- Buitrón, L. (2006). Influencia de la Gestión Administrativa como soporte para elevar la Calidad Educativa de los Centros Educativos Estatales de la Urb. Los Ficus del distrito de Santa Anita – Lima. Tesis de Grado en la U.N. Federico Villarreal. Lima.
- Cavalcante, J.J. (2004), Satisfacción en el Gestión de Proyectos educativos: lineamientos metodológicos, Otoniel Alvarado Oyarce, Lima Fondo editorial de la UNMSM 2005.
- Delgado, K (2007). Evaluación y calidad de la educación. Nuevos aportes. Lima: Edit. Derrama Magisterial. Servicios gráficos. DAVENPORT, Thomas 2006 Capital Humano. Barcelona: Gestión 2000.
- Jarillo, J. (1992). Dirección Estratégica. Serie Mc Graw Hill de Management. Segunda Edición. Interamericana de España S.A.
- Jiménez, A. (2001). Funciones de liderazgo de la Administración educativa. Un análisis de la situación española. Actas del I Congreso Nacional sobre Liderazgo en el Sistema Educativo Español.
- Córdoba. Juran, M. (1990). Juran y el Liderazgo para la calidad. Madrid: Díaz de Santos. Jorge Enrique Tamariz, Gestión Educativo – Institucional, Lima Illustrated EAE 2014.
- Juan Carlos Moschen, Innovación educativa: decisión y búsqueda permanente, 2da. Edición Buenos Aires Bonum 2008.
- Khot, M. (1996) Estrategias para la gestión educativa. Lima: Edit. Fondo de desarrollo editorial de la Universidad de Lima. COLLAO MONTAÑÉS,
- Tapia, G. (2003). Un plan para la mejora de la gestión de la escuela. Documentos de trabajo. México: Edit. Rueda.
- Valles, M. A. (2003). La gestión escolar en la escuela primaria. Durango: Edit. Mexicana.

Van Der Berghe, W. (2007). Aplicación de las Normas ISO a la enseñanza y la formación. Interpretación y orientación desde una perspectiva europea. Luxemburgo: Edit. CEDEFOP.

Vásquez, W. (2007). Diccionario de Pedagogía. Lima: Edit. San Marcos.

Velásquez, Á. & Rey, R. (1999). Metodología de la Investigación científica. Lima: Edit. San Marcos.

Wilson, J. (1992). Cómo valorar la calidad de la enseñanza. Madrid: Edit. Paidós.