

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



La gestión educativa y su relación con el desempeño

Trabajo académico

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y
Gestión Educativa

Autor:

Flor Nelly Cabanillas Tapia

Tumbes – Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



La gestión educativa y su relación con el desempeño

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Segundo Oswaldo Alburqueque Silva (presidente)

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (miembro)

Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas (miembro)

Tumbes – Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



La gestión educativa y su relación con el desempeño

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

Cabanillas Tapia, Flor Nelly (autora)

Mg. Luis Alberto Puño Rojas (Asesor)

Tumbes – Perú

2022



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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Tumbes, a veintinueve días del mes de octubre 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 Alburquerque Silva, el Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo, y un representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, el Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *“La gestión educativa y su relación con el desempeño”*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa al señor(a) **CABANILLAS TAPIA, FLOR NELLY**.

A las once 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, **CABANILLAS TAPIA, FLOR NELLY**, 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 Alburquerque Silva
Presidente del Jurado
DNI N° 2572336

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Secretario del Jurado
DNI N° 00230120

Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas
Vocal del Jurado
DNI N° 43852105

La gestión educativa y su relación con el desempeño

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	14%
2	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	revistarepe.org Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo


Mg. Luis A. Puño Rojas
Asesor

DEDICATORIA

A quienes iluminan mi camino día a día.

A mi familia por su apoyo inquebrantable.

A mis profesores por compartir su invaluable sabiduría
y contribuir a mi crecimiento como futuro docente.

A Dios por ser mi brújula constante en este viaje
educativo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
INDICE.	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.	viii
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I:.....	13
ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Antecedentes Internacionales.....	13
1.2. Antecedentes Nacionales.	14
CAPÍTULO II:	17
BASES HIPOTÉTICAS.....	17
2.1. Gestión institucional.....	17
2.2. Significado de la administración instructiva.....	17
2.3. Estándares de la administración instructiva.....	18
2.4. Aspectos de la administración educativa.....	19
2.5. Ejecución del trabajo.....	21
CONCLUSIONES	25
RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS CITADAS.....	27

RESUMEN.

El trabajo titulado "La gestión educativa y su relación con el desempeño docente" se centra en investigar la conexión entre la gestión educativa y el rendimiento de los docentes. La hipótesis propuesta plantea la existencia de una relación positiva entre ambas variables. Los hallazgos revelan diferencias estadísticamente significativas: niveles más altos de gestión educativa se relacionan con rendimientos destacados en el desempeño docente. El contexto actual, marcado por la pandemia de COVID-19, ha impulsado cambios significativos en los modelos educativos, promoviendo la enseñanza virtual y el uso acelerado de las tecnologías de la comunicación (TIC). Sin embargo, se han identificado limitaciones en la virtualización debido a desafíos económicos y de infraestructura tecnológica, especialmente en zonas rurales y urbanas marginadas. Las instituciones educativas, tanto públicas como privadas, están adaptándose a este nuevo entorno, reconociendo en la gestión educativa una herramienta clave para alcanzar sus objetivos. La gestión efectiva permite maximizar los recursos disponibles y potenciar las capacidades del personal, fundamentales para afrontar la transformación educativa. El objetivo general de este trabajo es determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes, abordado a través de objetivos específicos que exploran la gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria en relación con el rendimiento docente.

Palabras clave: Gestión educativa, Desempeño docente, Enseñanza virtual, Tecnologías de la comunicación, Transformación educativa.

ABSTRACT.

The work titled "Educational management and its relationship with teacher performance" focuses on investigating the connection between educational management and teacher performance. The proposed hypothesis proposes the existence of a positive relationship between both variables. The findings reveal statistically significant differences: higher levels of educational management are related to outstanding performances in teaching performance. The current context, marked by the COVID-19 pandemic, has driven significant changes in educational models, promoting virtual teaching and the accelerated use of communication technologies (ICT). However, limitations in virtualization have been identified due to economic and technological infrastructure challenges, especially in rural and underserved urban areas. Educational institutions, both public and private, are adapting to this new environment, recognizing educational management as a key tool to achieve their objectives. Effective management allows you to maximize available resources and enhance staff capabilities, which are essential to face educational transformation. The general objective of this work is to determine the relationship between educational management and teacher performance, addressed through specific objectives that explore institutional, administrative, pedagogical and community management in relation to teaching performance.

Keywords: Educational management, Teaching performance, Virtual teaching, Communication technologies, Educational transformation.

INTRODUCCIÓN

Me complace presentarles el estudio titulado: "La gestión educativa y su influencia en el desempeño docente".

En el marco de esta investigación, se formuló la siguiente hipótesis: "Se presume una clasificación positiva entre la gestión educativa y el rendimiento de los docentes".

Además, se ha constatado la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las variables analizadas. Se observa que los niveles de gestión educativa con calificaciones muy favorables y favorables coinciden con desempeños docentes evaluados como excelente y bueno, respectivamente. Esto sugiere una correspondencia entre la calidad de la gestión educativa y el rendimiento alcanzado por los docentes.

Problema de Investigación

La persistente influencia de la pandemia COVID-19 ha impactado diversos ámbitos, incluyendo el económico, familiar, sanitario y educativo. En este último ámbito, se observa una notable transformación en los modelos de gestión educativa, particularmente orientados hacia la enseñanza virtual. Este cambio ha acelerado significativamente la adopción de tecnologías de la comunicación (TIC), lo que ha propiciado, en muchos casos, la expansión de la virtualización educativa y el estímulo al autoaprendizaje. Sin embargo, se encuentran obstáculos considerables para este proceso, como las limitaciones económicas y la falta de infraestructura tecnológica en áreas rurales y zonas urbanas marginadas que afectan a los estudiantes.

Tanto las instituciones educativas públicas como privadas se encuentran en un proceso de adaptación a este nuevo entorno social. En el contexto de la enseñanza virtual, la gestión educativa emerge como un elemento fundamental para alcanzar los objetivos institucionales. A través de una gestión efectiva, los centros educativos pueden optimizar la utilización de sus recursos materiales, técnicos y financieros, al tiempo que potencian y desarrollan las capacidades del talento humano bajo su responsabilidad.

Justificación

El análisis en curso sobre las variables relacionadas con la gestión educativa y el desempeño docente está evolucionando, impulsado por las valiosas contribuciones de especialistas e investigadores. Desde la perspectiva del educador, este análisis implica una reflexión profunda sobre su propia experiencia. Este proceso reflexivo implica examinar de manera activa, constante y minuciosa todas las creencias o prácticas que puedan influir en la gestión educativa.

En el ámbito de las instituciones educativas, resulta fundamental implementar prácticas de gestión efectiva que fomenten la transformación de su entorno. La investigación en este campo puede ser sumamente beneficiosa como tema de estudio en disciplinas relacionadas con el talento humano, el comportamiento y el desarrollo organizacional. Se requiere una institución educativa adaptable, abierta al aprendizaje continuo de sus miembros, con la capacidad de innovar y romper con la inercia y el miedo, lo que promueve metas claras y la urgencia de transformación.

Objetivos

Objetivo General.

- Analizar la importancia de la gestión educativa en el desempeño de los docentes

Objetivos Específicos

1. Describir antecedentes de estudios sobre la gestión educativa en el desempeño de los docentes.
2. Conocer el marco teórico conceptual de la gestión educativa.

El trabajo actual está estructurado en dos secciones principales:

En el Capítulo I, se realiza una descripción detallada y ordenada de los antecedentes del estudio, abarcando aspectos locales, nacionales e internacionales.

El Capítulo II se enfoca en exponer el marco teórico, profundizando en las bases fundamentales del conocimiento y detallando conceptos claves relacionados con la gestión educativa y el desempeño docente.

El documento concluye con la presentación de las conclusiones obtenidas y las recomendaciones derivadas del estudio.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

1.1.ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Gonzales, (2020) tiene como objetivo evaluar los logros de gestión y educación con los perfiles de cuatro instituciones seleccionadas por el Centro de Educación Inicial en los logros de investigación y educación de Nueva Esparta, Venezuela, con los perfiles de las cuatro instituciones seleccionadas por el Centro de Educación Inicial. Director. del equipo de gestión anterior como en la gestión de la educación. Como métodos y herramientas para la recolección de datos se utilizaron entrevistas en profundidad analizadas mediante clasificación, triangulación, verificación de teorías y producción de teorías. Como resultado, pudimos establecer la estrategia más adecuada a seguir, considerando la necesidad de un liderazgo adecuado a la nueva era que, además de motivar a los docentes, también pueda desarrollar relaciones efectivas de intercambio con otros y crear sinergias para lograr objetivos. árbitro. Considerar a los estudiantes como personas activas en sus procesos y experiencias de aprendizaje tanto dentro como fuera del aula. Los docentes necesitan capacitarse a través de buenas técnicas de enseñanza y el liderazgo también requiere que los gerentes administren de manera efectiva a través del desarrollo del carácter.

Campos (2019) realizó un estudio sobre liderazgo distribuido en instituciones de educación secundaria en Melilla, España. Este estudio analizó el liderazgo distribuido desde la perspectiva de equipos de liderazgo, jefes de departamento y coordinadores de proyectos educativos en escuelas secundarias de esta ciudad. Para lograr estos objetivos, se aplicó una encuesta en escala Likert utilizando cuatro niveles de frecuencia y 14 variables a 145 muestras de 181 sujetos. Los resultados mostraron que había diferencias significativas entre la dirección en la selección de instituciones y personal para la reflexión colectiva. Se

concluyó que los equipos directivos en las instituciones de educación secundaria deberían tener un liderazgo distribuido caracterizado por la accesibilidad, promover relaciones de confianza y crear un ambiente de confianza y respeto.

1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Saavedra (2019) I.E. No. 20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí, apoyado por 40 instructores seleccionados no aleatoriamente. El instrumento utilizado fue la escala de gobernanza educativa, que incluye los siguientes aspectos institucionales, educativos, administrativos y administrativos: institucional, educativo, administrativo, comunitario, de implementación y control; y medidas de eficacia educativa. Los resultados muestran que el 52,5% de la muestra logró un nivel significativo de desempeño y gestión formativa. En general, existe una correlación alta y positiva ($r = 0,751$) entre la gestión educativa y la eficacia docente. También existe una relación alta y confiable entre los aspectos de implementación de la gestión del profesorado y la implementación del instructor ($r = 0,711$). Diversos aspectos como las actividades institucionales ($r = 0,558$), pedagógicas ($r = 0,649$), administrativas ($r = 0,643$), locales ($r = 0,509$) y de control ($r = 0,556$) de los educadores tienen una relación moderada y positiva. Concluye proporcionando un marco para inspirar y motivar a los instructores a desarrollar aún más la implementación y comunicación de sus planes de trabajo anuales. (Pág. 03).

Saavedra (2019) I.E. No. 20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí, otorgado a 40 docentes seleccionados al azar. Como instrumento se utilizó la Escala de Gestión Educativa, que incluye dimensiones institucional, pedagógica, administrativa, comunitaria, de implementación y de control. y medidas de eficacia educativa. Como resultado, se encontró que el 52,5% de la muestra había alcanzado un alto nivel de educación y gestión educativa. En general, existe una relación alta y positiva entre la gestión educativa y el desempeño educativo ($r = 0,751$). De manera similar, se encontró una alta correlación positiva ($r = 0,711$) entre las dimensiones de implementación de la gestión de la formación y eficacia de la formación. Otras dimensiones mostraron relaciones moderadas y positivas, incluidas las institucionales ($r = 0,558$), educativas ($r = 0,649$), administrativas ($r = 0,643$), comunitarias ($r = 0,509$) y de supervisión ($r = 0,556$). Con indicadores de educación. La conclusión es

que para incrementar la eficiencia de la educación y determinar el cumplimiento del plan de trabajo anual, es necesario establecer un sistema de estímulo y elogio a los docentes (p. 03).

Meza (2019) realizó un estudio sobre gestión educativa y desempeño educativo en instituciones educativas adventistas de Juliaca. Ochenta y cinco profesores participaron en este estudio cuantitativo correlacional y fueron evaluados mediante dos instrumentos que miden cada variable de estudio. La principal conclusión fue la afirmación de que existe una relación entre la gestión educativa y el desempeño educativo en las instituciones educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén, en Juliaca, 2018. Los resultados muestran una correlación moderada entre la gestión educativa y el desempeño educativo ($r = .504$, $p < .05$). Por tanto, las medidas también están relacionadas entre sí. Gestión Institucional ($r = 0.417$, $p < 0.05$), Gestión Educativa ($r = 0.438$, $p < 0.05$), Gestión Administrativa ($r = 0.469$, $p < 0.05$) y Gestión Comunitaria ($r = 0.455$, $p < 0.05$). Por tanto, se podría establecer una relación positiva entre la gestión educativa y los indicadores educativos. Estos resultados respaldan los hallazgos de la literatura científica con respecto a las variables del estudio (p. 14).

Medina (2019) estudió gestión de la formación y efectividad de la formación en el Centro de Educación Técnico Productivo de Tumbes. La población estuvo conformada por 40 docentes, resultando una muestra aleatoria no probabilística de 30 docentes. El método utilizado es un cuestionario, y el instrumento es un cuestionario que verifica las opiniones de expertos, su confiabilidad está determinada por el procesamiento estadístico del Alfa de Cronbach, y los valores son 0.993 para la variable gestión educativa y 0.808 para el índice de educación. Esto demuestra la alta fiabilidad de las herramientas utilizadas. También existe un vínculo entre la gestión educativa y la actividad docente. $R = 0.883$ (correlación positiva alta) Nivel de significancia $p = 0.000$ que es menor al 5% ($p < 0.05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula. El Centro de Capacitación en Tecnología de la Producción de Tumbes muestra que la gestión educativa está directamente relacionada con el desempeño educativo (p. 09). Chaparro (2019) examina la relación entre la gestión educativa y el desempeño educativo en la icónica institución educativa Clorinda Matto De Turner en Cusco. Dado que la metodología de investigación es un estudio descriptivo correlacional

utilizando el método científico, un diseño no experimental, la muestra se considera no probable y está conformada por 91 docentes. La metodología utilizada fue un cuestionario de dos variables y el instrumento fue un cuestionario de probada validez y confiabilidad. Fiabilidad de herramientas proporcionadas por autores reconocidos. La información recibida fue organizada y procesada en tablas y figuras. Para probar las hipótesis, se realizaron correlaciones de Pearson utilizando SPSS. Considerando los resultados del coeficiente de correlación r de Pearson (correlación significativa 0,828), se adoptó la hipótesis alternativa de que existe una relación entre la gestión educativa y los indicadores educativos (p. 04).

Pons (2018) estudió la gestión e implementación del modelo en instituciones de educación superior de la región de Yaujos. Esta exploración identificó la relación entre la gobernanza educativa y la oferta educativa en las instituciones educativas de Yaujos y sus aspectos académicos, normativos, institucionales y sociales para los administradores locales. La revisión sigue una metodología cuantitativa y especulativa. Hubo un diseño transversal correlacional inexplorado, igualmente básico, que tomó como muestra a 189 docentes, utilizó un cuestionario de escala Likert y utilizó coeficientes de correlación de Spearman para revelar la teoría. Luego de estudiar y comprender los resultados, se comprueba que la gestión educativa está directamente relacionada con el desempeño de los docentes de la base de educación selectiva de Jauyos Lima con $\rho=0.693$ y sin valor p . Nivel de significancia exactamente $p=0.000$. (página 9).

CAPÍTULO II

BASES HIPOTÉTICAS

2.1. GESTIÓN INSTITUCIONAL

El funcionamiento de la junta directiva se identifica como un procedimiento administrativo llevado a cabo por individuos dentro de la asociación. Esta dinámica resalta la necesidad de responsabilidad gubernamental, dado que el trabajo humano representa un elemento esencial en este contexto. En la contemporaneidad, observamos la relevancia significativa de máquinas y robots en diversos procesos de creación, lo que puede disminuir la participación humana a lo largo y al final de estos ciclos. Sin embargo, la enseñanza de la gestión enfatiza la importancia crucial de las habilidades humanas para optimizar la delegación (Chiavenato, 2009).

Es esencial comprender que las prácticas gerenciales varían considerablemente según los roles que desempeñan y los ciclos en los que se involucran. Desde una perspectiva más participativa, la experiencia de la junta directiva puede describirse como un proceso que establece conexiones significativas entre estructuras organizativas, procedimientos, modelos de trabajo, estilos gerenciales, competencias individuales y los objetivos predominantes tanto en la asociación como en su entorno operativo.

La concepción de los gerentes varía dependiendo de los proyectos que lideran y los ciclos en los que participan. En una visión participativa, el aprendizaje derivado de la junta directiva puede entenderse como una experiencia integral, donde se establecen conexiones fundamentales entre las estructuras organizativas, procedimientos, marcos de trabajo, estilos gerenciales, competencias individuales y los objetivos preeminentes tanto de la asociación como del entorno circundante. Este enfoque permite comprender mejor la interrelación

dinámica entre estos elementos y su impacto en el desarrollo y desempeño de la organización en su contexto operativo.

ADMINISTRACIÓN INSTRUCTIVA

La administración instructiva es la cooperación de las elecciones de los socios instructivos sobre los activos accesibles, tanto sustanciales como elusivos (Koontz y Weihrich, 2008, p. 33).

La administración instructiva es un curso extremadamente duradero de esfuerzo común entre el grupo humano en cuanto a la preparación, ejecución y realización de estrategias instructivas dentro de la fundación (Amat, 2010, p. 34).

Los ejecutivos son descritos por una visión amplia de los resultados potenciales genuinos de una asociación para resolver lo que está sucediendo o para lograr un objetivo particular. Se caracteriza como el arreglo de actividades coordinadas para el logro de un objetivo en un plazo determinado; es la actividad primaria de la organización y la conexión media entre el arreglo y las metas sustanciales a lograr.

Los establecimientos educativos se desarrollan actualmente, se coordinan en torno a una misión y visión cambiante, que da importancia a las actividades de obligación y avanza en valores y normas en una sociedad globalizada (Arriaga, 2008).

2.2. SIGNIFICADO DE LA ADMINISTRACIÓN INSTRUCTIVA

En la situación de impulso, la administración instructiva está a la caza duradera de los punteros del tablero, por ejemplo, la competencia, la viabilidad y la adecuación en cada una de las actividades adelantadas para servir a los alumnos, los tutores y el área local. Los centros educativos deben responder al interés social y buscar el avance de una administración de calidad, con cambios positivos en la actual sociedad de la información.

Así, el diseño es diseccionar la situación de la administración instructiva, percibiendo los diversos componentes comprometidos con este campo, pero, sobre todo, sugiriendo que toda

administración, ya sea instructiva, de la vida cotidiana, debe dejar un grabado interminable en el espacio instructivo para servir a los futuros residentes.

ACTIVIDADES ASOCIADAS A LOS PROCESOS DE ADMINISTRACIÓN INSTRUCTIVA

Los procesos de administración instructiva son la disposición de actividades de ordenación, asociación, jefatura, coordinación y control.

1. **Disposición:** Diseño: conclusión, arreglos, metas, objetivos, procedimientos, plan de gastos, planes, programas, proyectos.
2. **Asociación:** Establece: capacidades, estructuras, posiciones, técnicas, estrategias, marcos.
3. **La junta directiva:** Toma decisiones ejecutivas, delega capacidades, desconcentra, descentraliza.
4. **La coordinación:** Coordina las actividades en: consejos, comisiones, grupos de trabajo.
5. **Control:** Ejerce el control a través de: gestión, evaluación, comprobación, dirección, aportación.

La ejecución de las actividades no puede hacerse con precisión si no se ha completado un proceso de ordenación suficiente, en el que se den las actividades, los grupos que las realizan, los activos y los tipos de evaluación a los que está sometido el conjunto.

2.3. ESTÁNDARES DE LA ADMINISTRACIÓN INSTRUCTIVA

Los estándares de administración instructiva son los que dirigirán la interacción instructiva (Alles, 2006).

1. **Administración centrada en el alumno:** La esencia primordial de cualquier institución educativa radica en sus alumnos. Por fin, todo lo que se planifica, ejecuta y se persigue como objetivos, así como las directrices, normativas y estructuras de control adoptadas, deben estar alineadas con el crecimiento y desarrollo integral del estudiante. La coordinación de estas facetas es esencial para garantizar un entorno educativo que nutra y promueva el desarrollo óptimo de cada individuo que forma parte de la comunidad estudiantil.
2. **Sistema progresivo y autoridad claramente caracterizados:** Esta solicitud contribuirá significativamente al fortalecimiento de la asociación institucional, al posicionar la administración como el núcleo central de esta nueva iniciativa. Al hacerlo, se establece una base sólida para consolidar la estructura y la dirección de la institución, permitiendo un mayor enfoque en el desarrollo y la implementación de estrategias que potencien su crecimiento y alcance.
3. **Determinación de quién y cómo se toman las decisiones:** Se determinará la responsabilidad que cada persona, departamento, consejo de administración y equipo debe asumir en el ámbito directivo, así como el impacto que esto generará en los resultados.
4. **Claridad en el significado de los canales de apoyo:** La colaboración de cada miembro de la institución educativa debe estar alineada de manera consistente con los objetivos que persigue la institución en su conjunto.
5. **Colocación de la fuerza de trabajo según su capacidad, así como su especialización:** Esto alude a la necesidad de tener en cuenta las habilidades y destrezas de cada individuo, para considerar su situación en la que tendrán la mejor presentación y realización, lo que contribuirá a mejorar el funcionamiento de la asociación.
6. **Coordinación fluida y clara:** el establecimiento de ejemplos de coordinación ágil e ideal evita esfuerzos inútiles y considera una mejor actividad conjunta. g) Transparencia y correspondencia directa: todas las actividades realizadas a nivel de

la fundación educativa deben ser conocidas por los individuos del área local. Esto permitirá crear un entorno positivo de relaciones.

7. **Control y evaluación eficaces y oportunos para la mejora continua:** El control debe dar datos para orientar las decisiones lo antes posible y garantizar la orientación de los mandatos con respecto a los objetivos institucionales.

2.4. ASPECTOS DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

De acuerdo con la UNESCO, una amplia gama de elementos, tanto internos como externos, interactúan y se entrelazan de manera singular, dando lugar a una diversidad de actividades que pueden ser identificadas por sus patrones característicos. Esto nos permite observar una variedad de actividades que abarcan desde el ámbito educativo hasta el marco normativo e institucional, con influencia en el entorno local (UNESCO, 2011, p. 33). Este entrelazamiento y diversidad de acciones revela la complejidad y la interconexión de los diferentes aspectos que configuran el panorama educativo y su entorno.

2.5. EJECUCIÓN DEL TRABAJO.

2.5.1. IDEA DE EJECUCIÓN

Las capacidades son un conjunto de información y cualidades (habilidades). Estas habilidades son normalmente adquiridas o naturales por los individuos, caracterizando el perfil de cada persona que impacta en las capacidades y ejercicios a realizar dentro de una asociación. Hay que aclarar que no es la razón de la habilidad la junta para investigar el perfil mental, físico o profundo de los individuos dentro de la organización, sólo las cualidades que hacen que los individuos convincentes dentro de una organización son de la prima (Alles, 2006).

El Modelo de Gilbert identifica 7 variables fundamentales que deben ser analizadas al buscar mejoras continuas, ya sea de manera colectiva o individual, dentro de una organización. En ese contexto, estas variables sirven como puntos de referencia para examinar detalladamente los aspectos que se plantean y así impulsar el desarrollo en la materia (Bernardez, 2009).

Este modelo proporciona un marco sólido que permite abordar sistemáticamente las áreas clave que influyen en la mejora constante en el ámbito organizativo.

2.5.2. EJECUCIÓN EDUCATIVA

Según Váldez (2013), la presentación de la ejecución educativa implica la exhibición de las habilidades de los educadores durante sus actividades pedagógicas mediante una variedad de estrategias. Este enfoque busca no solo evaluar la satisfacción de sus habilidades, sino también la calidad con la que estas habilidades se manifiestan en su trabajo diario (p. 89). Es un análisis que va más allá de la mera demostración de habilidades, centrandose en la evaluación de cómo se despliegan y se traducen esas capacidades en la práctica educativa.

En el estudio de Robbins et al. (2013), se define la exhibición de la ejecución como una estrategia fundamental para evaluar con precisión la efectividad de una organización, individuo o proceso en el logro de sus metas. En términos jerárquicos, la evaluación de esta exhibición de desempeño proporciona una medida concreta de cuán bien se están alcanzando los objetivos o metas a nivel individual (p. 77). Este enfoque no solo permite observar cómo se desarrollan las acciones para lograr los objetivos, sino que también facilita una evaluación detallada del grado de cumplimiento de estos objetivos en diferentes niveles de la organización.

IMPORTANCIA DE LA EJECUCIÓN DEL EDUCADOR

Todos los educadores se benefician de recibir retroalimentación sobre su desempeño para comprender cómo están cumpliendo con sus responsabilidades y para identificar áreas donde pueden progresar hacia un nivel superior. Esta retroalimentación no solo sirve a los educadores, sino que también brinda a la institución una comprensión más profunda de los desafíos relacionados con la motivación, los objetivos individuales y las percepciones generales (Chiavenato, 2009). Este intercambio de información y evaluación continua no solo impulsa el crecimiento personal, sino que también fortalece la capacidad de la institución para abordar y superar los obstáculos que pueden surgir en su dinámica educativa.

2.5.3. Estructura para la buena ejecución de los educadores

El Proyecto Educativo Nacional plantea la necesidad de contar con una estructura curricular que delimite un cúmulo de realizaciones, esos descubrimientos que son esenciales en la escolaridad fundamental son: la admisión del lenguaje compuesto, la utilización de la información lógica, el desarrollo y la edad de la información, la estimación del carácter individual, el perfeccionamiento de los dialectos creativos, la relación amistosa con la naturaleza, el emprendimiento empresarial y la cooperación en la actividad pública la información sobre las libertades y obligaciones (MINEDU, 2015, p. 13),

Es crucial que los educadores asuman una responsabilidad integral para facilitar el proceso de aprendizaje. Esto implica no solo una participación activa, sino también una iniciativa que reconfigura las interacciones con la comunidad local, considerando aspectos culturales, el papel de los mentores y otros agentes sociales involucrados (MINEDU, 2015, p. 14). Esta implicación más amplia con el entorno circundante no solo enriquece el proceso educativo, sino que también fortalece los lazos entre la enseñanza y la realidad social, creando un entorno de aprendizaje más significativo y relevante para los estudiantes.

2.5.4. MODELOS DE EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LOS EDUCADORES

Según Chiavenato (2009) existen los siguientes modelos:

1. Modelo tradicional Las estrategias de evaluación de la ejecución habituales más utilizadas son: escalas realistas, decisión restringida.
2. Escala de ejecución del trabajo La evaluación del desempeño es un ciclo primario y eficaz que permite valorar las formas de comportamiento y los resultados relacionados con la presentación singular del representante dentro de la asociación, para saber si es útil y si realmente querrá trabajar en su exposición más adelante (Ramos, Barradaa, Fernández, y Koopmansb, 2019).

3. Escala Mixta-GK Para medir el Desempeño de los Trabajadores de la asociación, se planifica un instrumento mediante especulaciones de modelos convencionales y mixtos. Se sitúa la estrategia de agenda cambiada por el creador: Listas de control: Evaluación del rendimiento a partir de una conexión que desglosa las variables de evaluación que deben considerarse (check-rundown) de cada trabajador.

2.5.5. ASPECTOS DE LA EJECUCIÓN DE LA EDUCACIÓN

Los elementos de estimación se comparan con:

- a. Responsabilidad: Compromiso con las capacidades esperadas por el bolo.
- b. Productividad: Capacidad de crear y ser valioso en los ciclos del concierto.
- c. Eficiencia: Habilidad para ser objetivo arreglado.
- d. Motivación: Capacidad de mantener y dirigir la manera de comportarse hacia una meta u objetivo.
- e. Trabajo en equipo: Capacidad para relacionarse con los colaboradores y cumplir con los objetivos compartidos.

CONCLUSIONES

1. La gestión, como parte esencial de la administración, representa una perspectiva amplia que permite a las organizaciones identificar y utilizar eficazmente sus recursos para resolver problemas específicos o lograr metas establecidas a corto plazo. Es un puente estratégico entre la planificación y la ejecución de objetivos concretos.
2. En el ámbito educativo, las instituciones se encuentran en constante evolución, marcadas por una misión y visión transformadora que otorga significado a sus acciones. Esta misión no solo establece directrices internas, sino que también promueve valores y principios fundamentales en el contexto de una sociedad globalizada, adaptándose a los cambios y desafíos actuales.
3. La gestión educativa se posiciona como un componente crucial en la estructura de las instituciones de enseñanza, no solo para la administración interna, sino también para la materialización de la misión educativa. Esta gestión eficiente y enfocada en valores y principios fundamentales influye directamente en la calidad y el impacto de la educación en una sociedad en constante transformación.

RECOMENDACIONES

1. Es crucial que las instituciones educativas adopten una gestión estratégica de sus recursos, identificando y utilizando eficientemente tanto los recursos tangibles (como infraestructura, tecnología), etc.) como los intangibles (talento humano, conocimientos, valores). Esto implica una planificación cuidadosa y un uso efectivo de estos recursos para lograr los objetivos educativos a corto plazo.
2. Las instituciones educativas deben revisar y reforzar regularmente su misión y visión, asegurándose de que estén alineadas con los cambios y desafíos contemporáneos. Esto implica un proceso de evaluación constante para garantizar que estas directrices sean pertinentes y orientadoras, proporcionando un marco sólido para la toma de decisiones y la acción educativa.
3. Fomentar un liderazgo educativo que esté arraigado en valores y principios fundamentales es esencial. Esto implica capacitar a los líderes educativos para que no solo gestionen eficientemente la institución, sino también para que encarnen y promuevan los valores que forman la base de la misión educativa. Esto puede influir significativamente en la calidad y el impacto positivo de la educación en una sociedad en constante cambio.

REFERENCIAS CITADAS

- Alles, M. (2006). Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Arriaga, M. (2008). Gestión de la calidad educativa en América latina: logros, Dificultades y perspectivas. México: Ed. Humanistas.
- Bernardez, M. L. (2009). Desempeño Humano Volumen I. Bloomington India.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México D.F.: Elsevier Editora Ltda
- González, T., & José, T. (2020). Management leadership and job performance in teachers from Nueva Esparta state Venezuela. Ciencias Sociales, 26, 42-53.
- MINEDU. (2015). Marco de buen desempeño docente. Lima. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ponce, L. (2018). La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Yauyos (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Robbins. (2004). Comportamiento Organizacional (10ma edición). México: Pearson Educación.
- Saavedra, O. (2019). Gestión educativa y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí (Tesis de maestría). Chimbote: Universidad San Pedro
- UNESCO. (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima: Ministerio de Educación.
- Valdés, H. (2013). Evaluación del desempeño docente. La Habana: ICCP