



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR Y ANDRAGOGÍA

TRABAJO ACADÉMICO

**MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN EL
MARCO DEL BUEN EJERCICIO DOCENTE DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS BÁSICA ALTERNATIVA UGEL
MELGAR, PUNO 2022**

PRESENTADO POR

MARGARITA HUANACO CAHUANA

ASESOR

Mgtr. FÉLIX MANUEL MANCHEGO MAITA

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
EDUCACIÓN SUPERIOR Y ANDRAGOGÍA**

MOQUEGUA – PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la **Escuela de Posgrado**, certifica que el trabajo de investigación () / Tesis () / Trabajo de suficiencia profesional () / Trabajo académico (X), titulado “**MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN EL MARCO DEL BUEN EJERCICIO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS BÁSICA ALTERNATIVA UGEL MELGAR, PUNO 2022**” presentado por el(la) aspirante **HUANACO CAHUANA MARGARITA**, para obtener el grado académico () o Título profesional () o Título de segunda especialidad (X) en: **SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR Y ANDRAGOGÍA**, y asesorado por el(la) **Mgr. FELIX MANUEL MANCHEGO MAITA**, designado como asesor con Resolución Directoral N° **0698-2018-DEPG-UJCM**, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR Y ANDRAGOGÍA	HUANACO CAHUANA MARGARITA	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN EL MARCO DEL BUEN EJERCICIO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS BÁSICA ALTERNATIVA UGEL MELGAR, PUNO 2022	29%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **29%**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 30 de diciembre de 2024

UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI

Dr. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA

JEFE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE GENERAL.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Antecedentes	1
1.1.1. Internacional.....	1
1.1.2. Nacional	3
1.2. Planteamiento del problema.....	6
1.2.1. Descripción del Problema.....	6
1.2.2. Antecedentes Teóricos	7
1.3. Definición del problema.....	9
1.3.1. Problema General.....	9
1.3.2. Problemas Derivados.....	10
1.4. Propósitos de la investigación.....	10
1.4.1. Propósito General.....	10
1.4.2. Propósitos Específicos	10
1.5. Justificación e importancia.....	11

CAPÍTULO II DESARROLLO TEMÁTICO	13
2.1. Marco teórico	13
2.1.1. Modernización de la gestión educativa	13
2.1.2. Marco del buen ejercicio docente	27
2.1.3. Marco legal.....	33
2.2. Casuística de la investigación	35
2.3. Presentación y discusión de los resultados.....	38
2.3.1. Presentación de resultados	38
2.3.2. Contrastación de hipótesis.....	51
2.3.3. Discusión de los resultados	58
CAPÍTULO III CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
3.1. Conclusiones	61
3.2. Recomendaciones.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Trascendencias de la modernización de la gestión educativa	39
Tabla 2	Trascendencias de la gestión pedagógica.....	41
Tabla 3	Importancia de la modernización de la gestión de la comunidad	42
Tabla 4	Trascendencias de la modernización del manejo de la comunidad....	43
Tabla 5	Trascendencias de la modernización del manejo administrativo y financiero	45
Tabla 6	Preparación en el aprendizaje de los alumnos.....	47
Tabla 7	Instrucción para el aprendizaje de los alumnos.....	48
Tabla 8	Modernización de la Gestión de la institución articulada a la comunidad	49
Tabla 9	Mejora de la profesionalidad y de la identidad docente.....	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1	Modernizacion de la Gestión educativa en educación básica alternativa UGEL Melgar.....	38
Grafico 2	Gestión pedagógica	40
Grafico 3	Importancia de la modernización del manejo administrativo y financiero	44
Grafico 4	Marco del buen trabajo docente	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Realización plenamente la misión del centro y la diligencia de la gestión educativa.....	18
Figura 2	Cuatro dominios del marco del buen ejercicio educativo	28
Figura 3	Los cuatro dominios del marco de buen ejercicio docente	31

RESUMEN

El Trabajo Académico Titulado, “**Modernización de la gestión educativa en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar, Puno 2022**” se diseñó como propósito determinar la influencia de la modernización de la gestión educativa en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar, Puno 2022. se utilizaron métodos descriptivos y diseños no experimentales, la población estuvo compuesto por 49 docentes de educación básica alternativa de la UGEL Melgar. La muestra se trabajó con toda la población al tratarse de una población pequeña en consecuencia se trabajó con los 49 docentes. En lo que refiere al instrumento de recabar los datos, el cuestionario formo 12 interrogaciones cerradas vaciadas en tablas para el cálculo de frecuencias y proporciones, perfeccionado con un estudio y comentario de los resultados, lo que nos admitió contrastar la hipótesis. Posteriormente, se ajustó con los problemas y propósitos para resumir, hacer sugerencias y resultados.

Palabras Clave: Instituciones educativas, gestión educativa, marco del buen ejercicio docente, modernización.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacional

Sagredo y Castelló (2019) en su artículo de exploración *titulada* “Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile” presento como *propósito* del presente artículo de conocer las posibles correlaciones entre gestión, motivación y compromiso docente en instituciones de educación de adultos de la región del Biobío de Chile. Utilizando *métodos* de selectividad o correlación, de tipo no experimental, colateral e intrasujeto. Usamos supuestos de asociación o covariación porque tiene como propósito encontrar relaciones entre variables. Los sujetos de este estudio fueron educativos que trabajan en centros de formación de adultos de la zona del Biobío de Chile, el ejemplar fue de 40 educativos de colegios comunitarias de Los Ángeles y Concepción. La herramienta manejada para la recojo de datos fue la de encuesta en nivel de Likert, y como la muestra no cumplió con el criterio de normalidad, se analizó mediante la correlación de Spearman. Los *resultados* mostraron una relación positiva significativa entre

las variables, estimulación docente y responsabilidad en las percepciones de los docentes sobre el trabajo en los grados educativos estudiados. **Concluye** que se halló una relación positiva significativa de las variables de motivación y compromiso docente.

Sagredo (2019) en su artículo de investigación **denominada** “Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos” el **propósito** de su investigación fue el de conocer la relación que puede existir entre la gestión directiva, la satisfacción, el compromiso y la motivación docente en establecimientos educacionales para adultos. La **metodología** utilizada fue el de selectivos o correlacionados, y los diseños son no experimentales y transversales. La población quedó compuesta por instructores que laboran en colegios de adultos chilenas, y la muestra estuvo conformada por 59 personajes. Los datos fueron analizados mediante una escala de Likert y por correlación de Pearson. Los **resultados** demuestran que coexiste una correlación efectiva y reveladora entre las dimensiones comprendidas en el estudio. **Concluye** que consideran que puede resultar en un instrumento útil tanto para la formación de educadores como para la interacción con sus cursos y labores dentro del medio de MOODLE.

Chichanda (2019) en su investigación **titulada** “Gestión educativa y su implicancia en el ejercicio docente, Unidad Educativa Tomás Guerra Cortez, Balzar, Guayas, Ecuador, 2019”, tuvo por propósito determinar cuál es la implicancia de la gestión educativa en el ejercicio de los docentes de la Unidad Educativa “Tomás Guerra Cortez”, del cantón Balzar, provincia del Guayas, Ecuador. 2019. Utilizo la

metodología fue el de No experimental, cuantitativo, de corte transversal, aplicado, relevante. La población quedó conformada por 94 participantes de la unidad, la muestra fue la de no probabilística, y se aplicaron dos interrogatorios de 12 cuestiones a cada variable en nivel de Likert. Los *resultados* mostraron que las variables y dimensiones obtenidas son de alto grado. La tasa de acontecimiento de la gestión educativa alcanzó un grado alto de 52,1%, la ocupación docente alcanzó un grado alto de 61,7% y el Rho de Spearman fue de 0,488. Respecto de la dimensión de organización aumentó un 54,3%. La dimensión organizacional es del 66,0%. La dimensión de gestión representa el 54,3% y la dimensión de control el 60,6%. Todos estos tienen asociaciones directas y significativas con las variables de ejercicio docente, como lo demuestran los coeficientes Rho de Spearman. *Concluye* que el control de la gestión educativa debe ser constante en todo asunto de la gestión pedagógica e institucional

1.1.2. Nacional

Angeles (2019), en su investigación *denominada*: Programa de habilidades de gestión para optimizar el ejercicio docente del centro de educación básica alternativa - CEBA “Micelino Sandoval torres” del distrito de Caraz, Región Ancash, su *propósito* general presentado de diseñar una propuesta de mejoramiento de las habilidades de gestión institucional y de ejercicio docente en el Centro de Educación Básica Alternativa - CEBA “Micelino Sandoval Torres” del distritito de Caraz, región Ancash”. Utilizo la *metodología* de la orientación de la optimización de la ocupación. Los resultados encontrados indican, el centro de educación básica alternativa, no tiene habilidades de gestión institucional serena y determinada para

mejorar el ejercicio docente de sus educadores. A ello se adiciona el bajo grado de ejercicio de las normas internas; los **resultados** muestran más del 58% de los docentes tienen una visión muy negativa de estos indicadores. De igual forma, los docentes del CEBA son menos proactivos a la hora de realizar cambios para mejorar y optimizar las prácticas docentes y el ejercicio profesional. El resultado es un bajo ejercicio docente y organizacional, reflejado en un bajo rendimiento académico de los estudiantes (40% tiene problemas de aprendizaje). **Concluyo**, que al 16.7% le parece óptimo su trabajo, al 59% le interesa poco estar al tanto y emplear nuevas destrezas educativas.

Sosa (2017), en su averiguación **universitaria** “La gestión educativa en el marco del buen ejercicio docente de las I.E. de Puente Piedra, presento como **propósito** determinar la influencia de la gestión educativa en el marco del buen ejercicio docente de las I.E. de Puente Piedra”. Manipuló la **metodología** de métodos deductivos, inductivos y descriptivos de diseño no experimental, quedó conformada la población por 1260 docentes de Puente Piedra. Al realizar el cálculo de la dimensión de la muestra, termino trabajando con 294 individuos. En cuanto al instrumento de recojo de datos, trabajo con cuestionarios, conformados por 14 ítems cerrados vaciados en tablas para el cálculo de frecuencias y proporciones, perfeccionado con un estudio e interpretación de los resultados sobre el impacto de la gestión educativa. Esto nos admite contrastar hipótesis en el marco del buen ejercicio docente de puente piedra. Finalmente, concluye que existe una estrecha relación en las interrogaciones, propósitos e hipótesis planteados.

Estrada (2020), en su investigación *denominada*: Compromiso organizacional y ejercicio docente en las instituciones de Educación Básica. su *propósito* fue el de establecer la relación que coexiste entre el compromiso organizacional y el ejercicio docente en los establecimientos educativos urbanas del distrito de Las Piedras – 2018. La *metodología* utilizada fue el de no experimental, transversal de correlación descriptivo. La población de estudio estuvo accedida por 106 docentes y la muestra estuvo conformada por 83 educadores, los números obtenidos por muestreo probabilístico estratificado. En la recolección de información utilizó el interrogatorio de Compromiso Organizacional y el Cuestionario de Ejercicio Docente de Meyer y Allen, adaptados en el Perú por Oscar Martín Rivera. Los datos se fusionaron en un extremo de datos para su procesamiento utilizando un paquete de software estadístico (SPSS). Los *resultados* demostraron una correspondencia fuerte, inmediata y reveladora entre la variable compromiso organizacional y ejercicio docente. En relación al coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0,724 y el valor de p estuvo por debajo del grado de significancia ($p= 0,000 < 0,05$). Donde *concluyo* que, si los docentes demuestran mayor compromiso organizacional, se desempeñan mejor y viceversa.

Calle (2021) realizo la investigación *denominada*; “Relación entre el clima institucional y el ejercicio laboral de los docentes de las instituciones educativas en educación básica alternativa del distrito de Sicuani – 2019”, tuvo como *propósito* determinar el grado de relación del clima institucional y el ejercicio laboral de los docentes, al mismo tiempo describir, explicar y analizar su relación. Utilizo la *metodología* de orientación cuantitativo, ya que su diseño son transacciones

causalmente relacionadas. Para la misma mejora aplicó una encuesta que consideró tendencias en las respuestas, donde a cada indicador se le dio un peso para obtener los mismos resultados. La población estuvo compuesta por educadores de dos establecimientos educativas de la jurisdicción escolar, y la muestra fue representativa de los docentes en su totalidad de ambas escuelas. Las estadísticas utilizadas fueron el de estadístico SPSS 25 versión trial. Los *resultados* se determinaron que la prueba Rho de Spearman tuvo una correspondencia efectiva de 0.120 con la institución educativa Inmaculada Concepción CEBA y una correlación efectiva endeble de 0.174 con la institución educativa CEBA Mateo. Pumacahua. Por otro lado, el clima institucional, por su parte, en cuanto a estructura organizacional, declaración y motivación, evidenció que la mayoría ganó 66.67% y 91.67% y lograron posicionarse en una buena escala, y se asociaron con la variable ejercicio docente, en gran porcentaje obtiene 58.33% y 75% en buena escala, es decir el docente casi siempre realiza y observa la variable investigada. En *conclusión*, el clima institucional se relacionó efectivamente con el ejercicio docente en los establecimientos formativos CEBA Inmaculada Concepción y Mateo Pumacahua del municipio de Sicuani.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Descripción del Problema

Los establecimientos educativos alternativas básicas en la provincia de Melgar están bajo la Unidad de Gestión Educativa de Melgar, hay 8 establecimientos públicas en total. Los establecimientos educativos de grado básico alternativa

buscan una educación de grado alto, lo que significa una combinación de factores, algunos considerados esenciales así varios considerados complementarios. Sobre los principales elementos se incluyen los docentes, la construcción y la gestión docente. Los factores gerenciales, en consecuencia, de su centralidad en la dirección y dirección estratégica de muchos las recapitulaciones y procesos encaminados a alcanzar la eficacia y la eficiencia, implican el logro de fines y el provecho de resultados, la administración de situaciones problemáticas, la capacidad de negociación, la creatividad e invención, la flexibilidad, la toma de disposiciones; todos estos Los procesos constituyen la razón de ser de la modernización de la gestión educativa.

Uno de las importantes dificultades que deben despuntar los establecimientos educativos en relaciona a lo que sucede en una situación. Los cambios sociales que estamos experimentando actualmente, afectando a los jóvenes, especialmente a los adultos en las escuelas, están ahora en mayor riesgo de violencia, que está muy ligada a la exclusión social.

1.2.2. Antecedentes Teóricos

La base de la modernización de la gestión educativa es el método. La orientación jurídica que embozo la administración educativa en el período colonial, su representación normativa y su tendencia deductiva y dogmático. La orientación tecnocrática de la ciencia, la gestión y el movimiento burocrático de la escuela administrativa clásica se desarrolló a principios de la época de loa años XX de acuerdo con la razón económica del proceso de afianzamiento de la Revolución Industrial.

- a) La orientación conductista de la escuela psicosocial de las décadas de 1930 y 1940 informó la diligencia de la teoría de los regímenes sociales a la organización y gestión educativa.
- b) Aproximaciones sociológicas de los escritores latinoamericanos de las últimas décadas, centrándose en conceptos de teoría sociológica y recursos educativos para atender las necesidades y aspiraciones de las sociedades latinoamericanas.
- c) Una orientación basada en competencias es un aprendizaje complejo porque involucra el traspaso y combinación relacionada de instrucciones o portes humanos muy algunos para cambiar el entorno y lograr una intención específica en una trama específica. Representan un conocimiento contextualizado, calificador y creativo de cómo actuar y son su aprendizaje transversal ya que se repite a lo largo de la escolaridad para que se complejice progresivamente y permita a los estudiantes alcanzar la excelencia en cada área a grados superiores donde el ejercicio.
- d) El estudio de las modernas predisposiciones en la administración educativa moderna, que está en la agenda de nuestro debate de hoy, también es parte de este movimiento y, por lo tanto, debe aprovechar las lecciones del pasado, abordar los problemas actuales y anticipar las necesidades y aspiraciones futuras.

1.2.2.1. En Busca de Nuevas Instrucciones

Esfuerzos recientes, en el contexto de una extensión de los métodos sociológicos, han mostrado resultados de diferente naturaleza y alcance de acuerdo a las nuevas necesidades nacionales e internacionales. Hoy, como en el pasado, la investigación y práctica en el área de la administración educativa se nota inserta en movimientos generales de los saberes sociales y políticas.

La experiencia actual de la gestión educativa, al igual que la gobernabilidad social, destaca la calidad respecto a la democracia como aspecto de gobierno y la intervención como habilidad de gestión.

La modernización de la gestión educativa se desarrolla como el paradigma nuevo que aplica los elementos generales de la gestión administrativa a áreas específicas de la educación. Los mejoras teóricos y prácticos en estas áreas del conocimiento enriquecen así la gestión educativa.

1.3. Definición del problema

1.3.1. Problema General

¿De qué modo la modernización de la gestión educativa influye en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar, Puno 2022?

1.3.2. Problemas Derivados

¿De qué modo influye la modernización de la gestión pedagógica en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar, Puno 2022?

¿Cómo influye la modernización de la gestión de la comunidad en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar, Puno 2022?

¿De qué modo influye la modernización de la gestión administrativa y financiera en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar, Puno 2022?

1.4. Propósitos de la investigación

1.4.1. Propósito General

Determinar la influencia de la modernización de la gestión educativa en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar, Puno 2022.

1.4.2. Propósitos Específicos

Cuantificar la influencia de la modernización en la gestión pedagógica en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar, Puno 2022.

Analizar la influencia de la modernización en la gestión de la comunidad en el

marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar, Puno 2022.

Verificar la influencia de la modernización de la gestión administrativa y financiera en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar, Puno 2022.

1.5. Justificación e importancia

La mejora de esta publicación se justifica porque el factor gestión es muy importante en la actualidad y es de suma primacía para el buen funcionamiento de los colegios de educación primordial alternativa en la provincia de Melgar. La gobernanza constituye el eje central, que admite la gestión instruccional y la dirección estratégica para abordar el proceso del Marco de Buen Ejercicio Instruccional. Estos métodos, en razón, dilatan a lograr la certeza y en consecuencia implícitamente incluyen la eficacia requerida para conseguir metas y así lograr resultados, flexibilidad por el entorno de enfrentar contextos problemáticos, habilidades, habilidades de negociación, creatividad e innovación, nos admite apropiarnos disposiciones.

Este estudio es significativo porque una de las primordiales tareas de los establecimientos educativos es su obligación de crear las condiciones que posibiliten el cambio social para lograr un grado de existencia adecuado a través de la comprensión. Los tiempos sociales han transformado repentinamente. Hoy vivimos en entornos que perturban a la niñez y la juventud, porque un ambiente de incertidumbre y terror está claramente ligado a la excepción social. Es así, la formación tiene características relevantes, pero al mismo tiempo, la administración

de los disímiles aspectos de la educación enfocados a tener un sistema sólido, permitirá alcanzar la meta de una buena educación y así convertirse en un factor trascendente.

CAPÍTULO II

DESARROLLO TEMÁTICO

2.1. Marco teórico

2.1.1. Modernización de la gestión educativa

Ramírez (2005) revela que es el grupo de *“instrucciones actuales y ordenados en referencia a los métodos de análisis, diseño, planificación, realización e inspección de las operaciones dogmáticas de las formaciones que interactúan en un trama social encaminado por la lógica social y técnica”*

Campos y Loza, (2011) describe de la forma siguiente *“la gestión viene a ser la acción y consecuencia de tramitar o de dirigir, significa lograr, hacer actividades conducentes a la consecución de un objetivo o de un deseo cuales cualquiera”*

En la actualidad, la educación de adultos lucha por despojarse del lastre que suponían las percepciones anteriores. En los países en mejora, la educación básica para el ser humano que ha superado la edad escolar se considera un componente importante del empoderamiento de los ciudadanos y el camino a oportunidades de amaestramiento en el trayecto de la vida. A lo largo del tiempo, la formación de adultos se ha esforzado por responder a las solicitudes, las escaseces e

beneficios del entorno, y sobre todo por abrir nuevas formas de aprendizaje que no se adquirirían en el ámbito escolar (Sarrate & Pérez, 2005).

A. Tipologías de la Gestión

Se muestran las importantes tipologías que se presentan en gestión se pueden mencionar:

- Objetividad
- Continuidad
- Liderazgo
- Toma de disposiciones

B. Las funcionalidades de la gestión

1. **Controlar:** Desde el momento en que comienza la organización, se debe esperar que todos los miembros hagan un buen trabajo, completen el plan y alcancen las metas establecidas.
2. **Cuadro de asignación de personal:** Los trabajos que cuelgan del organigrama no tienen sentido hasta que son atareados por individuos que deberían estar calificadas para realizar las labores determinadas a esos puestos.
3. **Planificar:** Formar metas integrales que unifiquen las labores de los diferentes empleados.

4. **Organizar:** Diseñado para abordar la interrogación de lo que uno debe hacer, es compromiso de los gerentes indicar los trabajos y responsabilidades que la organización debe realizar para lograr sus propósitos.
5. **Dirigir:** Una vez que se ha establecido el plan, se ha establecido la estructura organizativa y se han protegido los sitios de encargo, la ordenación puede comenzar, para lo cual se requiere gestión.

UNESCO-IIPE (2000) La esencia de la gestión educativa viene a ser una disciplina en el estudio de la organización, también en el compromiso en el área de la educación, y como tal, está influida por la teoría de la gestión, así como por otras disciplinas analíticamente ricas como: la dirección, la filosofía, en los saberes sindicales, de la psicología, sociografía y finalmente la antropología.

Para Figueroa (2019) la gestión educativa se trata de un sumario sistémico encaminado a fortificar las establecimientos educativas para enriquecer los procesos docentes, de gestión, corporativos y directores, manteniendo la libertad institucional para manifestar a las insuficiencias pedagógicas, específicos, regionales y globales; como tal, la gestión educativa es un asunto sistémico, ha establecido pasos, hay que empezar con la organización y la evaluación para fortalecer el rol de las instituciones, para lograr esto se requieren 03 etapas:

La primera etapa es la autoevaluación, Trata de coleccionar y examinar toda la indagación concerniente con la mejora de sus operaciones, lo que nos admite igualar posiciones y realizar mejoras para desplegar un plan de mejora, por ello el autoevaluarse es primordial durante la ejecución del plan.

La segunda etapa, Se basa en mejoras institucionales, son metas que se plantean para poder cumplir con estas metas y lograr mejoras, con una habilidad clara para cumplir con las tareas de mejora.

La tercera etapa, es la realización y búsqueda, para tomar las providencias. Estas tres etapas determinadas lideran el camino de mejora de la gestión educativa.

Velasco (2007) hace referencia que la gestión educativa implica a las personas en sus métodos, en razón de directivos, administradores, educativos e incluso padres de familia, en los que se tiene en recuento su visión no solo para generar formación, sino no solo con una visión institucional, sino también para administrar los recursos educativos, lo que admite la adopción de la formación socioeducativa, pues esta admite la integración de acciones y procedimientos educativos de participación, con el objetivo de garantizar la educación en todas las materias involucradas en hechos educativos de relevancia en el aspecto social, política, económica, cultural y cognitiva o fuera de los respectivos centros educativos.

Lepeley (2003), menciona que la gestión educativa intenta desplegar principalmente liderazgo entre los docentes para que puedan ejercer una mando más horizontal, iniciar una mayor intervención en dar directrices, desplegar nuevas habilidades entre los actores educativos, desplegar las relaciones entre sus miembros y entre la organización y los demás, nuevas formas de interacción. Es trascendental señalar que el agrado empieza con el liderazgo, incluyendo la responsabilidad y el compromiso de muchos de los implicados en el asunto de producción para cumplir con las necesidades y expectativas de que revisen el servicio.

UNESCO IIEP (2000) se dice de la gestión educativa es un cúmulo de métodos teórico-hábiles integrales e interrelacionados que se llevan a cabo horizontal y verticalmente englobado al sistema educativo con el fin de adaptarse y compensar las escaseces educativas de la sociedad. Los primordiales tipos de la gestión transcendental de la educación son:

- Aprendizaje y la innovación.
- Centralidad en la enseñanza.
- Trabajo en equipo
- Refactorizar
- Intervenciones sistémicas y estratégicas.

Ecuánimes de la gestión educativa

En relación a los ecuánimes de la gestión educativa presenta de la manera siguiente:

- a) Desplegar una ciencia organizacional democrática y eficientemente, con compromisos claramente determinadas dentro de la agencia, y el establecimiento de estructuras de poder que promuevan y fortalezcan la colaboración responsable y los sistemas de declaración transparente de los algunos funcionarios de la comunidad.
- b) Liderar diversas labores educativas para alcanzar los propósitos estableciendo las condiciones primarias para su consecución.
- c) Cuidar para que las partes del ámbito educativo cumplan con sus funciones en la consecución de los propósitos.

- d) Evaluar los avances de los resultados en los servicios educativos con el fin de identificar logros, deficiencias e iniciativas creativas para dar solución y optimización (Carrillo, 2008).

Importancia de la gestión educativa

El diseño e realización de proyectos de aspecto del sistema educativo en varios países de América Latina tales en razón a México, Chile, Cuba Costa Rica, y Finlandia, China han logrado resultados positivos reconocimientos al asunto de gestión en este campo, que consiste en un conjunto de subprocesos organizados. Estos subprocesos admiten que una institución o secretaría educativa logre con éxito sus metas y propósitos, por lo que una adecuada gestión es primordial para que lo que hace cada integrante de la comunidad tenga sentido y pertenezca al proyecto de todos (Valenzuela, 2003).

Figura 1

Realización plenamente la misión del centro y la diligencia de la gestión educativa.



2.1.1.1. Gestión pedagógica

Es un eje importante en el sumario de alineación de los estudiantes, por lo que sus acciones se enfocan en lograr que asimilen y desplieguen las competencias esperadas y los aprendizajes necesarios para su cometido social, competitivo y personal.

Asegurar la financiación para el seguimiento y mejora continua de la evaluación formativa del proceso docente. Luego la dimensión docente establece el juicio docente, el liderazgo motivacional y la vinculación. (Vidal et al., 2008).

Vera (2022) hace referencia a aquellas actividades que definen a las establecimientos educativas, distinguiéndolas de otros establecimientos sociales, cuyo eje primordial lo forman las uniones que realizan los colaboradores con saberes y presentadores pedagógicos. Por ello, los modelos de instrucción, las teorías de instrucción y aprendizaje que fundamentan la práctica docente, el valor y significado que se le da al conocimiento, los razonamientos de evaluación de métodos y resultados, por ejemplo, serán aspectos importantes a los que prestar atención en esta dimensión. Se enumera solo algunos de los más relevantes.

- El boceto de la oferta curricular.
- Realización de planes de estudio y ofertas educativas, consistentes con los programas educativos institucionales.
- El soporte a la gestión de los métodos de enseñanza.
- El soporte a la gestión de las técnicas de amaestramiento de los estudiantes.

La gestión educativa aplica la organización estratégica al proceso. El encargo instruccional transcendental apremia el canje cualitativo en los establecimientos educativos con dos cualidades básicas: la toma de disposiciones y la acción, que identifica los problemas y necesidades instruccionales como fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, tomando una exigencia de mejora continua del proceso de enseñanza. Es caracterizado por:

1. La centralidad de la enseñanza significa que los docentes deben comprender los problemas educativos para tratar las unidades, facilitar el aprendizaje y adaptar a los docentes para responder a las demandas de grado del aprendizaje.
2. La mejora de habilidades para enfrentar problemas complejos responde a la insuficiencia de referir con docentes más competentes y con superiores habilidades, con filosofías humanas integradas y con capacidad para causar aprendizajes activos y reveladores, motivo, mejor comunicación y relacionamiento. Las habilidades esenciales para enseñar afectivamente son: definir propósitos de aprendizaje, diseñar planes de trabajo, redactar planes de estudio y planificar la enseñanza de las unidades temáticas, planificar reuniones, diseñar herramientas de aprendizaje, actividades y evaluaciones, componer y regularizar equipos de trabajo y tropas de estudio.
3. Trabajo en unidad desplegado por consenso como expresión de la cultura escolar con perspectivas compartidas, elementos educativos, liderazgo y empuje para abrir la puerta a la razón, la organización, la labor y la reflexión

compartida sobre lo que se quiere realizar.

4. Aprendizaje abierto e innovación, construyendo una organización de aprendizaje abierto que brinde procedencias para unos, a la capacidad de investigar y transformar para lograr el aprendizaje, propósitos basados en la necesidad de cambio.
5. Supervisión y acompañamiento de docentes, establecimiento de diferentes formas de integración y coordinación en la formación profesional y asesoramiento y orientación a largo plazo.
6. La cultura organizacional es cohesiva con una visión de futuro, orientada por propósitos claros y una visión de futuro. Enfrentar situaciones problemáticas que generan propósito, consenso, emprendimiento y creatividad.
7. Intervenciones sistémicas y estratégicas, que implican el mejora de habilidades, la secuencia de acciones para lograr los propósitos establecidos, la capacidad de confiar en la organización como herramienta y oportunidad para la intervención (Gallegos, 2004).

2.1.1.2. Gestión de la Comunidad

El compromiso y la colaboración de la comunidad formativa, es un elemento clave para conseguir una enseñanza de grado. Este involucramiento de la comunidad en la gestión pedagógica se considera un acto consultivo entre padres de familia y directores del colegio con el fin de establecer disposiciones sobre las disímiles necesidades que están en el establecimiento (Espinel, 2007).

Corresponde al director docente facilitar el proceso de interacción con el medio productivo, social y cultural así del contexto, interpretarlo de modo focalizada, identificar problemas y desempeñar un papel protagónico, convocando a disímiles entes a constituir unidades de trabajo interdisciplinarios e intersectoriales. Diseñar habilidades de intervención adecuadas que promuevan la formación y el compromiso de la ciudadanía para desplegar recomendaciones educativas, formativas y pedagógicas para construir relaciones escuela-sociedad que fortalezcan la práctica democrática, la intervención, la evaluación del conocimiento social, la comunicación; en este contexto, fuente de poder de la convivencia humana y aprendizajes importantes de la convivencia humana.

Esta área toma las técnicas relacionadas con

- a) Compromiso y convivencia: estos establecen habilidades de comunicación bidireccional con miembros, establecimientos y formaciones de la comunidad, estableciendo escenas donde el diálogo, el consenso, el desacuerdo y el acuerdo son posibles. Ve los conflictos como inherentes al ser humano y como oportunidades de mejora, y los registra y acepta. En sus discusiones y soluciones, implica a la comunidad educativa. La Junta de armonía promueve y lidera la mejora de habilidades para la armonía, la transparencia y la resolución tranquila de conflictos, en concordancia con los programas educativos institucionales y la normatividad vigente.
- b) Prevención: El Decanato de Instrucción debe liderar el proceso de prevención de riesgos físicos y psicosociales. Los establecimientos educativos deben efectuar habilidades y componentes de prevención y

protección, y la comunidad educativa debe conocer estas habilidades y mecanismos y demostrar permanentemente el fortalecimiento y mejoramiento de estas habilidades y mecanismos con el soporte de profesionales e instituciones.

- c) **Persistencia e inserción:** Los establecimientos educativos deben crear modelos de enseñanza que atiendan a poblaciones con necesidades especiales, que permitan la asistencia e integración de los alumnos a la comunidad formativa para promover la mejora de sus portes y facilitar la socialización.
- d) **Influencia a la comunidad:** El director de Instrucción debe liderar el proceso de comunicación para posibilitar la relación con la comunidad, el encontronazo, la recreación y la reconstrucción del sentido de comunidad a través de diligencias, deportivas, recreativas, sociales, científicas ,culturales y productivas, donde los padres y las madres lideran la acción, en Desempeñan un papel activo entre las establecimientos educativas y la comunidad, e implementan acciones que benefician a la comunidad.

2.1.1.3. Gestión Administrativa y Financiera

Esta gestión se presenta como parte primordial del progreso ya que se despliega en el marco del diseño, realización y valoración de operaciones destinadas a apoyar la misión colectivo a través del uso eficiente de los caudales, a través de conocimientos y procedimientos fácilmente mejorables (Peña & Martí, 2019).

El proceso de gestión incluye las subsiguientes fases: formación, organización, orientación y inspección. A continuación, presentaremos cada uno de ellos en detalle.

1. Preparación de planes de diseño, diagnósticos, metas, propósitos, habilidades, presupuestos, planes, proyectos y programas.
2. Establecimiento de la organización, función, estructura, tarifas, métodos, procedimientos y sistemas del trabajo educativo.
3. Gestión significa liderar al personal, dirigir, influir y motivar en un establecimiento educativo; comunicación interna y externa; toma de disposiciones; delegación de empleos; descentralización de tareas.
4. Control significa predecir y prevenir mediante el seguimiento, la valoración, la verificación, la disposición y la retroalimentación sistemáticos.

Las etapas del asunto administrativo brindan la clasificación necesaria para el progreso del proceso, en cambio, respecto de los establecimientos educativos de gestión privada, su aplicación depende de los administradores y sus capacidades de gestión; director y subdirector, responsables de la gestión de los establecimientos educativos públicas. La administración comprende el conjunto de acciones que movilizan recursos para lograr los propósitos institucionales en los plazos determinados.

La gerencia realiza oficios técnicos administradoras tales como: legal, presupuestaria, de personal, estadística, de averiguación y declaración, registrable y financiera, y de suministro. A continuación, describimos cada uno de ellos:

1. Jurídico Legal: Considera las reglas jurídicas que rigen el sistema educativo Constituciones políticas, convenios internacionales, decretos, leyes generales de formación y sus estatutos, resoluciones ministeriales, etc.
2. Presupuesto: se debe formular y evaluar un presupuesto basado en estudios de mercado, plan de negocios (ventas, producción y gastos operativos), plan de inversión (presupuesto de adquisición), plan financiero (estado de pérdidas y ganancias proyectado, balance general) y pronósticos. flujo de fondos).
3. Personas: Se requiere una gestión de los recursos humanos encaminada a la mejora de los recursos humanos para optimizar los grados de productividad, satisfacción y creatividad de las personas que trabajan en los establecimientos educativos.
4. Estadística: Incluye la diligencia de la estadística, el proceso y exámenes de la indagación del sistema, exposición de resultados, para resolver problemas y tomar disposiciones.
5. Información y declaración: involucra el uso de sistemas de indagación y comunicación en las diferentes etapas de los procesos administrativos: organización, organización, dirección y control. Base de datos de agencias reguladoras.
6. Contabilidad y Finanzas: Responsable de la preparación, análisis e paráfrasis de los estados económicos, instruyéndolos para que manejen de modo efectiva las condiciones económicas y financieras con el fin de tomar disposiciones gerenciales.

7. Infraestructura y Equipamiento: Necesidad de gestionar proyectos de mantenimiento de infraestructura y equipamiento y proveer: A través de procesos logísticos, para que contribuyan al beneficio de los propósitos institucionales.

Administrativa y financiera es una dimensión que se desplaza:

- La organización de las habilidades.
- Los recursos humanos, económicos y materiales precisos, aprovechables o no, con el fin de obtener, asignar, integrar y optimizar estos recursos para la gestión de los establecimientos formativos.
- La intervención de las operaciones propiciadas.
- La administración de la información.
- La normatividad.
- Técnicas e instrucciones (repertorios, armario pedagógico, transporte, limpieza y supervisión, mantenimiento preventivo y predictivo de plantas físicas, traslados, reporte de todas las situaciones administrativas, etc.).
- El auxilio de los bienes suplementarios.
- Gestión de los caudales comprensibles en función de las instrucciones pedagógicas.
- Sistemas regulados y normalizados.

En la experiencia habitual de una institución, las extensiones administrativa y financiera no son inconexas sino paralelas.

2.1.2. Marco del buen ejercicio docente

MINEDU, (2018) enmarca el marco de buen ejercicio docente como una tarea complicada. Su aplicación solicita una acción reflexiva, una relación autónoma y crítica con las instrucciones necesarias para la acción, la capacidad de tomar disposiciones en situaciones. Además, es una carrera que debe realizarse a través y internamente de la dinámica relacional de los escolares y sus pares, un ligado complicado de interacciones que regulan el aprendizaje, el trabajo de las organizaciones escolares. En este enfoque, el maestro se evalúa a sí mismo como un funcionario de cambio porque reconoce el dominio de sus frases y acciones en la mejora de los estudiantes. Esto requiere una acción colectiva con pares para la organización, evaluación, así como la reflexión pedagógica. Esta es una función del compromiso moral.

Sosa (2017) menciona el ejercicio docente es una serie de operaciones realizadas por los pedagógicos en el mejora de sus actividades educativas, las cuales están visiblemente determinadas en el asunto de acatamiento de sus ocupaciones básicas y consecuencias, con el fin de lograr el propósito del grado educativo y formar el trabajo. Estos comportamientos también tienen un carácter consciente, individual y creativo.

Dávalos et al. (2018) expuso que la mejora en el ejercicio profesional sería factible si las presentaciones de formación contigua se orientaran a la construcción de la competencia profesional, que en esencia se entiende como un saber actuar que

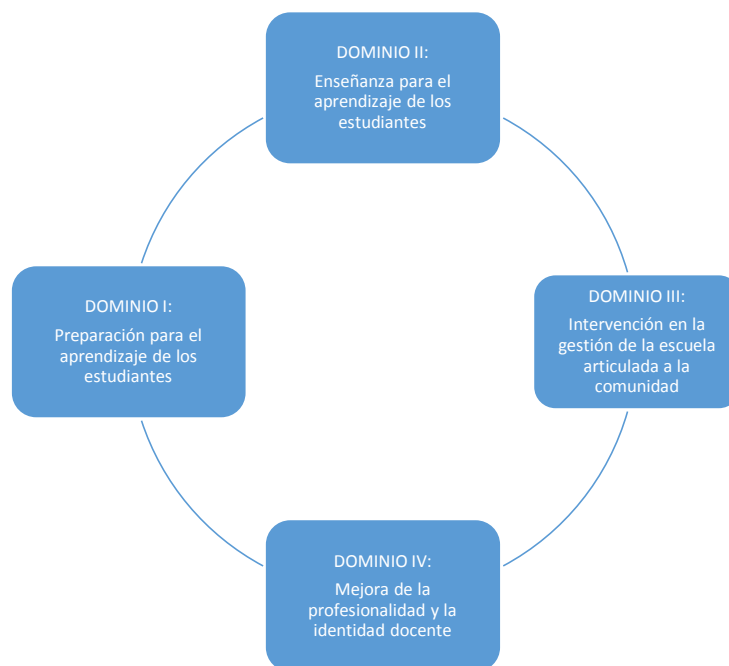
requiere reflexión y deliberación. El supuesto está referenciado a la competencia, destacando una clara apuesta por la figura del practicante reflexivo, que es el eje de cualquier consejo formativo. También indica claramente un cambio en el enfoque del profesional educativo que toma bien ejecutado y críticamente la construcción del currículo y cada acción que realiza.

Los cuatro dominios del marco del buen ejercicio educativo

Un campo se cree como un área o campo de la experiencia del educador que reúne una serie de hechos profesionales que tienen un impacto provechoso aprendizaje de los escolares.

Figura 2

Cuatro dominios del marco del buen ejercicio educativo



Seis ejercicios estimados en el instrumento de observación en el aula

1. Involucra activamente a los alumnos en el proceso de aprendizaje.

Involucrar a los estudiantes activamente y generar interés en las diligencias planteadas, ayudándolos a darse cuenta del significado, la categoría o la utilidad de lo que están aprendiendo.

2. Maximiza el tiempo laborioso al aprendizaje.

Use el tiempo de modo eficiente para garantizar que los alumnos participen en diligencias de aprendizaje durante o la gran parte del curso.

3. Promueve la lógica, la creatividad y/o la tendencia crítica.

Proponer diligencias de aprendizaje y establecer interacciones pedagógicas para estimular ideas o expresión creativa de efectos propios, razón de principios, establecimiento de crónicas conceptuales o mejora de habilidades.

4. Evalúa el avance de los aprendizajes para retroalimentar a los alumnos y ajustar su enseñanza.

Acompañar a los estudiantes en su aprendizaje, monitoreando su adelanto y dificultad para lograr los aprendizajes esperados en el curso, y en base a esto, brindarles retroalimentación didáctica y/o ajustar las diligencias del curso a las insuficiencias de aprendizaje reconocidas.

5. Propicia un ambiente de obediencia y proximidad.

Comunicarse respetuosamente con los escolares y transmitir calidez o afecto en el aula. También, es muy atento y impresionable a sus escaseces emocionales o físicas, capaz de reconocerlas y responder a ellas con comprensión y empatía.

6. Regula efectivamente la conducta de los escolares.

Las expectativas de comportamiento o las reglas de convivencia son claras para los estudiantes. Los maestros previenen la mala conducta o redirigen efectivamente la mala conducta a través de mecanismos positivos que fomentan el buen comportamiento y hacen que las lecciones se desarrollen sin problemas.

2.1.2.1. Componentes que influyen en el ejercicio docente

Formación inicial y formación docente: Comienza cuando integra a un establecimiento de formación educativa, ya sea un colegio o una comunidad de educación, y continúa a lo largo de su carrera, el aprendizaje debe ser considerado como una condición necesaria para desempeñarse mejor en su profesión o mejorar sus habilidades. Habilidades para equiparte con los últimos conocimientos científicos, humanísticos y técnicos (Oliva et al., 2010).

Villani et al. (2009), apuntado una formación inicial, se puede determinar que actualmente, los establecimientos superiores de educación estas se encargan de impartir dicha alineación, pero la formación para la práctica profesional debe ser impartida conjuntamente con la universidad por la secretaría municipal de educación u otra entidad responsable.

Velasco et al. (2012) indican que la formación significa la preparación de las personas para los puestos de trabajo, mientras que el intento de la instrucción es tomar medidas de las personas para el entorno dentro y fuera del trabajo.

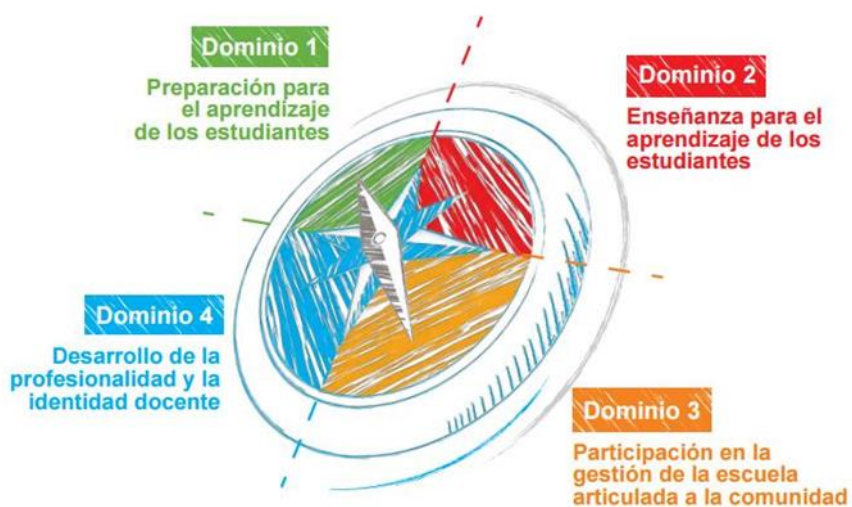
2.1.2.2. Dominios del ejercicio docente

En todos los campos, la naturaleza ética primordial de la instrucción se centra en la ayuda del servicio público y la mejora integral de los escolares.

Se identificaron cuatro dominios paralelos: el primero relacionado con la premisa del docente, el segundo describía el mejora de la instrucción en el aula y el colegio, el tercero vinculaba la gestión escolar con el hogar y la comunidad, y el cuarto se refería a la configuración y profesionalización de la identidad docente (MINEDU, 2018).

Figura 3

Los cuatro dominios del marco de buen ejercicio docente



Dominio 1: La transformación de los estudiantes para el aprendizaje consiste en la organización del compromiso docente a través de planes de enseñanzas, unidades pedagógicas y preparación de cursos de estudio en el marco de un orientación intercultural e inclusivo.

Se refiere al discernimiento de los alumnos de las importantes particularidades culturales, sociales, epistemológicas, materiales y no materiales, el dominio del adjunto pedagógico de la materia, la elección de materiales didácticos, habilidades didácticas y valoración del aprendizaje.

Dominio 2: La instrucción para el amaestramiento de los escolares incluye conducir el sumario de instrucción a través de una orientación que estime la inserción y la variedad en únicas sus manifestaciones. Se relata a la conciliación didáctica de los instructores en el espacio de un ambiente favorable para el aprendizaje, la administración de los comprendidos, el motivo perpetuo de los alumnos, la mejora de desemejantes habilidades pedagógicas y de evaluación, su pertinente manejo y recursos didácticos. Incluye el uso de varios razonamientos y equipos para ayudar a identificar beneficios y desafíos en el proceso de aprendizaje, así como aspectos de la instrucción que necesitan mejorar.

Dominio 3: Gestión escolar participativa vinculada a la comunidad contiene la intervención en el gobierno de la colegio o red comunidad educativa desde una apariencia democrática para conformar la comunidad de amaestramiento. Se refiere a la comunicación práctica con los algunos actores del campo educativo, la intervención en la preparación, realización y valoración de las presentaciones educativas institucionales, el tributo a la compañía de un tempero institucional positivo. Incluye una apreciación y respeto por la comunidad y sus tipologías, y la responsabilidad compartida de la familia por los resultados del aprendizaje.

Dominio 4: Profesionalismo y Mejora de la identificación Docente Comprende los métodos y experiencias que identifican la alineación y mejora de la comunidad en

expertos de docentes. Se describió a la deliberación metodología sobre su experiencia instructivo, sus compañeros, el compromiso en grupo, la asistencia con sus compañeros y su intervención en diligencias de mejora profesional. Incluye el compromiso de los procesos y consecuencias del aprendizaje, y la administración de la información para el diseño y realización de políticas educativas nacionales y regionales.

2.1.3. Marco legal

2.1.3.1. Constitución política del Perú

Artículo 13°. - El propósito de la educación es la mejora integral del estudiante. El Estado tiene el deber en reconocer y garantizar la libertad de enseñanza. Los padres tienen el deber de educar a los hijos, así como el derecho a preferir un centro educativo y ser participe en el proceso educativo.

Artículo 14°. - La educación tiene el fin de promover el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, las ciencias, la tecnología, las artes, la educación física y el movimiento. Preparar para la vida y el trabajo y promover la unidad.

2.1.3.2. Ley N.º 28044 - ley general de educación

Artículo 1°. - La ley busca instituir las normas frecuentes de la instrucción y del régimen educativo peruano, la afiliación y deberes del Estado, las retribuciones y deberes de los individuos de la sociedad en sus funciones educativas.

Artículo 2º.- La formación es el proceso de amaestramiento y enseñanza a lo largo de toda la vida que ayuda a la alineación general de las personas, a la mejora de su pleno potencial, a la creación de la ciencia a la mejora de las familias de las naciones. Estados Unidos y la entidad internacional. Se despliega en diferentes ámbitos de los establecimientos educativos y de la sociedad.

2.1.3.3. Ley de la reforma magisterial

Artículo 1

Objeto y trascendencia de la Ley

La Ley tiene por objeto regular la relación entre los representantes del gobierno y los docentes que dan productos en los establecimientos y programas pedagógicos administrativos de instrucción técnica básica y fructífera, así como en situaciones de administración formativa dispersada. Establece sus deberes y derechos, formación constante, carrera pública docente, evaluación, sanción, retribución e incentivos.

Artículo 2

Principios

El régimen para laborar en el magisterio público se sostiene en los siguientes elementos:

a) Principio de legalidad

Los derechos y deberes derivados de la profesión docente se encuentran regulados en las disposiciones de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 28044, la Ley General de Educación y sus reformas, la presente Ley y su reglamento.

b) Principio de probidad y ética pública

El ejercicio de los docentes se rige por lo dispuesto en la carta magna del Perú, el Código de Ética en la Función Pública y la presente Ley.

c) Principio de mérito y capacidad

Las admisiones, permanencias, incrementos salariales y promociones en la carrera docente se basan en el mérito y capacidad de los profesores.

d) Principio del derecho laboral

Las relaciones laborales individuales y colectivas aseguran la igualdad de oportunidades y la no discriminación, la inalienabilidad de los derechos constitucionalmente reconocidos y la interpretación más favorable para los trabajadores en caso de dudas insalvables.

2.2. Casuística de la investigación

Este trabajo académico se realizó entre los docentes de educación básica alternativa del CEBA en la UGEL Melgar, donde se cuenta con 49 docentes calificados, de los cuales claramente existe un gran déficit en la modernización de la gestión educativa. Es por ello que en el presente trabajo se proponen una serie de habilidades que pueden ayudar a enfrentar este problema, tomando en cuenta las falencias de la

institución, ya que no cuenta con servicio de Internet y la mayoría de las computadoras presentan un rendimiento degradado; Por otro lado, también se ha observado que Nos hemos dado cuenta de que una gran parte de los docentes están ocupados con otras actividades además de la docencia, lo que hace que en ocasiones no puedan asistir a clase o lleguen tarde.

La población está constituida por 49 docentes de Educación Básica Alternativa de la UGEL Melgar constituidas por 8 instituciones.

La muestra está representada por la población global por tratarse de un área menor de estudio, en tal caso la muestra esta conformada por 49 docentes de educación básica alternativa de la UGEL Melgar.

El tipo de muestro es no probabilístico

La **investigación aplicó** básicamente los métodos descriptivos.

Sobre su **diseño de la investigación** concierne a una exploración No Experimental, que pertenece a la exploración descriptivo - explicativo.

Las primordiales **técnicas** a manejar son las siguientes:

Técnicas de Recolección de Información Directa. - Dicha información se obtiene mediante la realización de encuestas a muestras representativas de las poblaciones antes mencionadas, aplicando también técnicas de entrevista y observación directa con la ayuda de guías adecuadamente diseñadas.

El vital **instrumento** que se manejó fue el del cuestionario que se realizó a los instructores de educación básica alternativa de la UGEL Melgar.

Para el proceso de datos se siguió el siguiente modo:

- Sistematización de las frecuencias
- Sistematización de los puntajes obtenidos
- Gráficos pertinentes.

La *prueba de hipótesis* utilizada fue la prueba de chi-cuadrado, que consistió en determinar si existía relación entre las variables estudiadas.

2.3. Presentación y discusión de los resultados

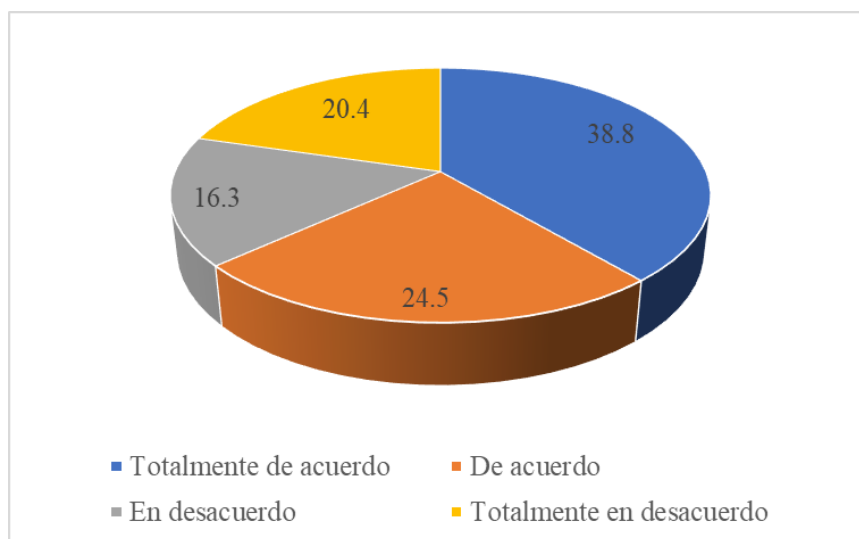
2.3.1. Presentación de resultados

Resultados de la encuesta aplicada.

Grafico 1

Modernización de la Gestión educativa en educación básica alternativa UGEL

Melgar



Nota. Preparación según la encuesta

De acuerdo con el gráfico 1, respondiendo a la interrogación ¿si es que la modernización del manejo educativo accede un buen trabajo del docente? el 38.8% declaró estar totalmente de acuerdo, el 24.5% indicó estar de acuerdo, el 16.3% manifestó estar en desacuerdo y finalmente el 20.4% considero estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 1*Trascendencias de la modernización de la gestión educativa*

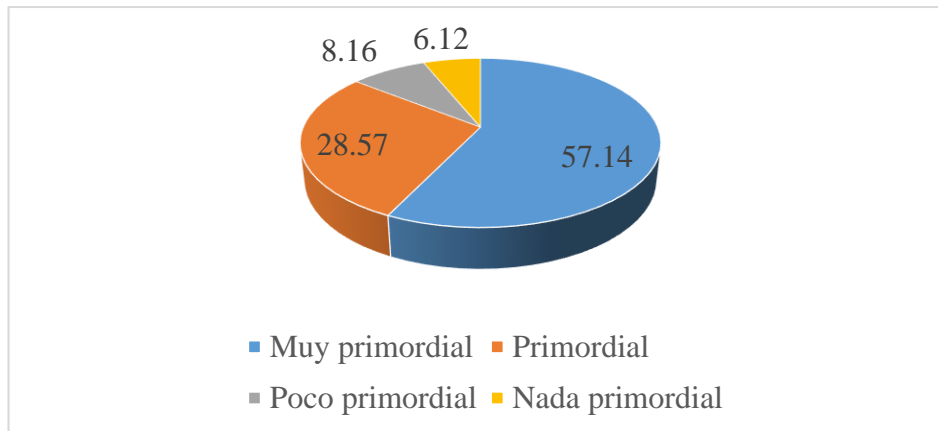
Contestaciones	fi	%
Grado de organización	13	26.5
Grado de Control	8	16.3
Grado de definición de propósitos	9	18.4
Disposiciones para solucionar problemas	6	12.2
Grado de la comunicación	4	8.2
Grado de capacitación del personal	7	14.3
El dominio del poder	2	4.1
Total	49	100.0

Nota. Preparación según la encuesta

De acuerdo con la Tabla 1, respondiendo a la interrogación ¿cuáles son los trascendencias de la modernización de la gestión educativa en el marco del buen trabajo del docente? el 26.5% manifestó el grado de organización, siguiendo en ese orden, el 16.3% indica el grado de control, el 18.4% preciso el grado de definición de propósitos, mientras que el 12.2% manifestó las disposiciones para solucionar problemas, el 8.2% manifestó el grado de comunicación, el 14.3% indico el grado de capacitación del personal y finalmente el 4.1% manifestó el alcance de la dominio del poder.

Grafico 2

Gestión pedagógica



Nota. Preparación según la encuesta

En la grafico 2, respondiendo a la interrogación ¿qué tan primordial considera usted que es la modernización del manejo pedagogía para el progreso en el marco del buen trabajo del docente? En las respuestas el 57.1% manifestó que es muy primordial, el 28.6% manifestó que es primordial, el 8.2% manifestó que poco primordial y el 6.1% manifestó que nada primordial.

Tabla 2*Trascendencias de la gestión pedagógica*

Contestaciones	fi	%
Grado de instrucciones de los estudiantes.	3	6.1
Grado de instrucciones de la práctica docente.	18	36.7
Grado de instrucciones de las Corrientes Pedagógica	8	16.3
Grado de instrucciones de dirección del aprendizaje.	4	8.2
Grado de Instrucciones de modelos pedagógicos	7	14.3
Grado de instrucciones y métodos de investigación	9	18.4
Total	49	100.0

Nota. Preparación según la encuesta

De acuerdo con la Tabla 3, respondiendo a la interrogación ¿cuáles son los trascendencias de la modernización del manejo de la pedagogía en el progreso del buen ejercicio docente? el 6.1% manifestó el grado de instrucciones de los estudiantes, el 36.7% indicó el grado de instrucciones de la práctica docente, el 16.3% manifestó el grado de instrucciones de las corrientes pedagógicas, el 8.2% manifestó el grado de instrucciones de la dirección del aprendizaje, el 14.3% indicó el grado de instrucciones de modelos pedagógicos y finalmente el 18.4% indicó que es el grado de instrucciones y métodos de investigación.

Tabla 3*Importancia de la modernización de la gestión de la comunidad*

Contestaciones	fi	%
Totalmente de acuerdo	16	32.7
De acuerdo	13	26.5
En desacuerdo	9	18.4
Totalmente en desacuerdo	11	22.4
Total	49	100.0

Nota. Preparación según la encuesta

De acuerdo con la Tabla 4, respondiendo a la interrogación ¿si es que es importante la gestión de la institución en el mejoramiento del marco de buen ejercicio de los docentes? el 32.7% preciso estar totalmente de acuerdo, el 26.5% indico estar de acuerdo, el 18.4% manifestó estar en desacuerdo y mientras el 22.4% contesto estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 4*Trascendencias de la modernización del manejo de la comunidad*

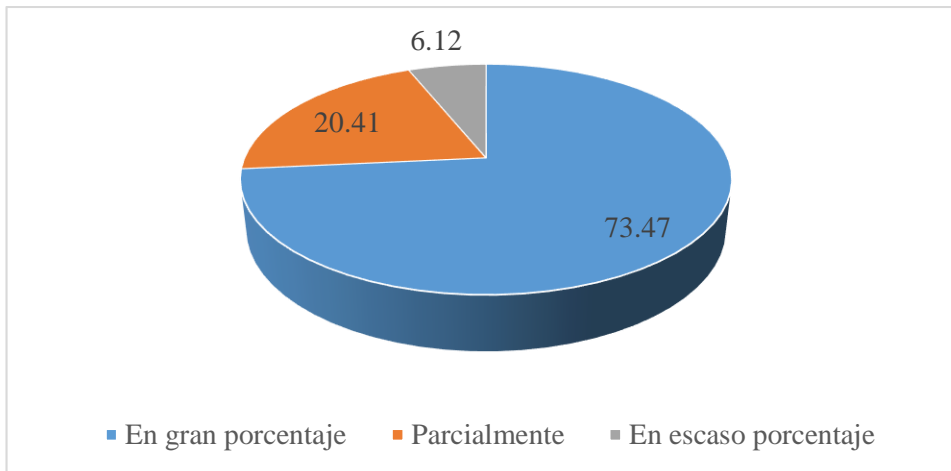
Contestaciones	fi	%
La intervención y contribución de la comunidad educativa	21	42.9
la promoción de la intervención de la comunidad educativa	5	10.2
Diseño, realización y evaluación de habilidades de prevención	4	8.2
Las actividades sociales entre los actores corporativos	7	14.3
Mejora de acciones con todos los actores de la comunidad	4	8.2
Una nueva cultura escolar surge de la interacción de actores relevantes.	8	16.3
Total	49	100.0

Nota. Preparación según la encuesta

A la interrogación ¿Cuáles son las trascendencias de la modernización de la gestión de la entidad para el mejoramiento del trabajo de los docentes?, el 42.9% manifestó en la intervención y contribución de la comunidad educativa, el 10.2% manifestó en la promoción de la intervención de la comunidad educativa, el 8.2% manifestó que en el diseño, realización y evaluación de habilidades de prevención, el 14.3% manifestó en las acciones sociales entre los actores corporativos, el 8.2% manifestó en el mejora de acciones con todos los representantes de la comunidad y el 16.3% manifestó una nueva cultura escolar surge de la interacción de actores relevantes.

Grafico 3

Importancia de la modernización del manejo administrativo y financiero



Nota. Preparación según la encuesta

A la interrogación ¿en qué porcentaje la modernización del manejo administrativo y financiero admite el mejoramiento del trabajo de los docentes?, el 73.5% reveló en gran porcentaje, el 20.4% declaró parcialmente y el 6.1% manifestó en escaso porcentaje.

Tabla 5*Trascendencias de la modernización del manejo administrativo y financiero*

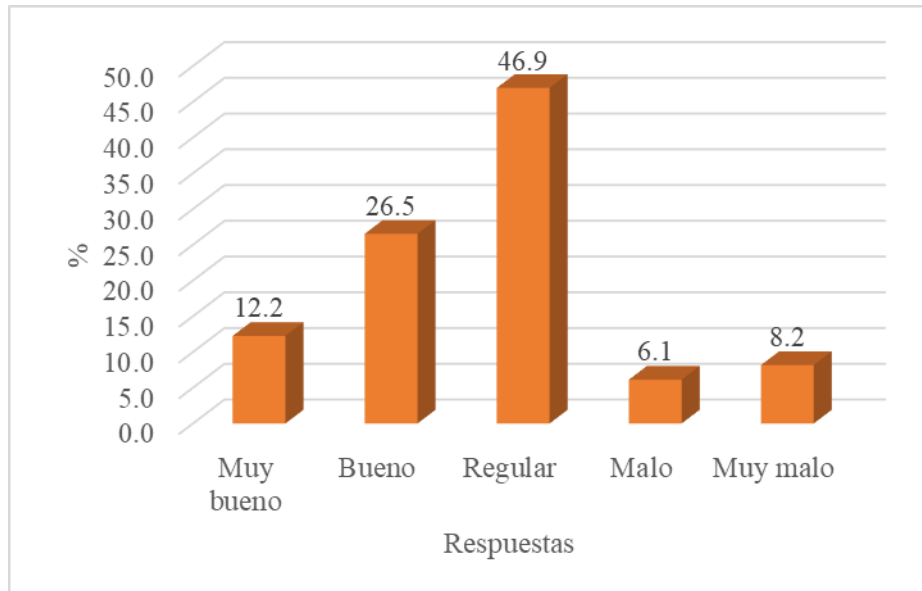
Contestaciones	f _i	%
La organización de las habilidades.	10	20.4
La administración de la información	4	8.2
Procesos y procedimientos administrativos	15	30.6
Preparación y administración presupuestario	14	28.6
Búsqueda de fuentes de financiamiento	4	8.2
Control de ingresos y gastos.	2	4.1
Total	49	100.0

Nota. Preparación según la encuesta

A la interrogación de ¿cuáles son las trascendencias de la modernización del manejo administrativo y financiero en una institución educativa?, el 20.4% manifestó que en la organización de las habilidades, el 8.2% ostentó que en el administración de la información, el 30.6% mostró que en los procesos y ordenamientos administrativos, el 28.6% manifestó que en la preparación y administración presupuestario, el 8.2% declaró que en la indagación de fuentes de financiamiento y el 4.1% manifestó que en el control de entradas y salidas.

Grafico 4

Marco del buen trabajo docente



Nota. Elaboración según la encuesta

De acuerdo con la Figura 4, que responde a la interrogación ¿cómo considera el marco del buen ejercicio docente en su establecimiento educativo? el 12.2% indico es muy bueno, el 26.5% preciso es bueno, el 46.9% declaró es regular, el 6.1% manifestó es malo y el 8.2% declaró es muy malo.

Tabla 6*Preparación en el aprendizaje de los alumnos*

Contestaciones	fi	%
Organización del compromiso pedagógico	25	51.0
Preparación de la presentación curricular	7	14.3
Mejora de los componentes didácticos	6	12.2
Preparación de carpetas de aprendizaje con orientación intercultural e inclusivo	11	22.4
Total	49	100.0

Nota. Preparación según la encuesta

De acuerdo con la Tabla 5, respondiendo a la interrogación ¿Cuáles son las trascendencias de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes? el 51.0% precisó la organización del compromiso pedagógico, en ese orden, el 14.3% indicó la preparación de la presentación curricular, el 12.2% manifestó la mejora de los componentes didácticos y finalmente el 22.4% indicó la preparación de carpetas de aprendizaje con orientación intercultural e inclusivo.

Tabla 7*Instrucción para el aprendizaje de los alumnos*

Contestaciones	fi	%
Orientación que valora la inclusión y la diversidad en todas las modalidades de expresión	10	20.4
Los maestros demuestren un buen ambiente de aprendizaje.	6	12.2
La administración de los adjuntos	7	14.3
Motivación del estudiante	4	8.2
Mejorar varias habilidades metodológicas y de evaluación.	14	28.6
Gestión de recursos didácticos relevantes	8	16.3
Total	49	100.0

Nota. Preparación según la encuesta

En relación a la Tabla 8, en respuesta a la interrogación ¿En qué consiste la instrucción para el aprendizaje de los alumnos?, el 20.4% manifestó una orientación que valora la inclusión y la diversidad en todas las modalidades de expresión, el 12.2% mostró que los maestros demuestren un buen ambiente de aprendizaje, el 14.3% manifestó la administración de los adjuntos, el 8.2% declaró la motivación del estudiante, el 28.6% reveló mejorar varias habilidades metodológicas y de evaluación y el 16.3% manifestó la gestión de recursos didácticos relevantes.

Tabla 8*Modernización de la Gestión de la institución articulada a la comunidad*

Contestaciones	fi	%
Intervención en la gestión escolar	5	10.2
Comunicarse efectivamente con algunos actores de la comunidad educativa	16	32.7
Elaboración, implementación y evaluación de programas educativos en establecimientos de intervención	10	22.4
Contribución a un entorno institucional propicio	7	14.3
Valorar y respetar a la comunidad.	11	22.4
Total	49	100.0

Nota. Preparación según la encuesta

De acuerdo con la Tabla 9, respondiendo a la interrogación ¿En qué reside la modernización la gestión de la institución articulada a la institución? el 10.2% manifestó la intervención en la gestión escolar, el 32.7% preciso comunicarse efectivamente con algunos actores de la comunidad educativa, el 22.4% manifestó la elaboración, implementación y evaluación de programas educativos en establecimientos de intervención, el 14.3% menciona la contribución a un entorno institucional propicio y finalmente el 22.4% manifestó valorar y respetar a la comunidad.

Tabla 9*Mejora de la profesionalidad y de la identidad docente*

Contestaciones	fi	%
Incluye el proceso de formación y perfeccionamiento de los docentes.	19	38.8
Reflexión metodológica sobre su práctica docente	5	10.2
Incluye la responsabilidad del proceso	4	8.2
Derivaciones del aprendizaje	9	18.4
Gestión de la información sobre el diseño e implementación de la política educativa	12	24.5
Total	49	100.0

Nota. Preparación según la encuesta

De acuerdo con la Tabla 10, respondiendo a la interrogación ¿en qué considera la mejora el profesionalismo y la identidad docente?, el 38.8% precisa incluye el proceso de formación y perfeccionamiento de los docentes., el 10.2% indica la reflexión metodológica sobre su práctica docente, el 8.2% manifiesta que incluye la responsabilidad del proceso, el 18.4% contesto las derivaciones del aprendizaje y finalmente el 24.5% menciono la gestión de la información sobre el diseño e implementación de la política en educación.

2.3.2. Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba chi cuadrada, como se muestra en las siguientes:

2.3.2.1. Planteamiento de la hipótesis general

H1: La modernización de la gestión educativa influye de forma positiva en el marco del buen ejercicio del docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar.

H0: La modernización de la gestión educativa no influye de forma positiva en el marco del buen ejercicio del docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar.

Frecuencias observadas

Modernización de la gestión educativa	Marco del buen ejercicio docente					Total
	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	
Totalmente de acuerdo	2	3	11	2	1	19
De acuerdo	0	4	5	0	3	12
En desacuerdo	2	3	2	1	0	8
Totalmente en desacuerdo	2	3	5	0	0	10
Total	6	13	23	3	4	49

Frecuencias esperadas

Modernización de la gestión educativa	Marco del buen ejercicio docente					Total
	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	
Totalmente de acuerdo	2.3	5.0	8.9	1.2	1.6	19.0
De acuerdo	1.5	3.2	5.6	0.7	1.0	12.0
En desacuerdo	1.0	2.1	3.8	0.5	0.7	8.0
Totalmente en desacuerdo	1.2	2.7	4.7	0.6	0.8	10.0
Total	6.0	13.0	23.0	3.0	4.0	49.0

Regala de decisión

Si $\alpha > 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $\alpha \leq 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	α
Chi-cuadrado de Pearson	14,223a	12	0.029
Razón de verosimilitud	16.707	12	0.161
Asociación lineal por lineal	2.941	1	0.086
N de casos válidos	49		

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,49.

Conclusión: La modernización de la gestión educativa influye de forma positiva en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar.

2.3.2.2. Planteamiento de la hipótesis específica 1

H1: La modernización de la gestión pedagógica influye de forma positiva en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar.

H0: La modernización de la gestión pedagógica no influye de forma positiva en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar.

Frecuencias observadas

Modernización de la gestión pedagógica	Marco del buen ejercicio docente					Total
	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	
Muy primordial	2	8	13	1	4	28
Primordial	3	3	6	2	0	14
Poco Primordial	1	2	1	0	0	4
Nada Primordial	0	0	3	0	0	3
Total	6	13	23	3	4	49

Frecuencias esperadas

Modernización de la gestión pedagógica	Marco del buen ejercicio docente					Total
	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	
Muy primordial	3.4	7.4	13.1	1.7	2.3	28.0

Primordial	1.7	3.7	6.6	0.9	1.1	14.0
Poco Primordial	0.5	1.1	1.9	0.2	0.3	4.0
Nada Primordial	0.4	0.8	1.4	0.2	0.2	3.0
Total	6.0	13.0	23.0	3.0	4.0	49.0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	α
Chi-cuadrado de Pearson	11,777a	12	0.046
Razón de verosimilitud	13.759	12	0.316
Asociación lineal por lineal	0.932	1	0.334
N de casos válidos	49		

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

Conclusión

La modernización de la gestión pedagógica influye de forma positiva en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar.

2.3.2.3. Planteamiento de la hipótesis específica 2

H1: La modernización de la gestión de la comunidad influye de forma positiva en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar.

H0: La modernización de la gestión de la comunidad no influye de forma positiva en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar.

Frecuencias observadas

Modernización de la gestión de la comunidad	Marco del buen ejercicio docente				Muy malo	Total
	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo		
Totalmente de acuerdo	2	2	10	1	1	16
De acuerdo	2	2	8	0	1	13
En desacuerdo	1	4	1	2	1	9
Totalmente en desacuerdo	1	5	4	0	1	11
Total	6	13	23	3	4	49

Frecuencias esperadas

Modernización de la gestión de la comunidad	Marco del ejercicio del docente				Muy malo	Total
	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo		
Totalmente de acuerdo	2.0	4.2	7.5	1.0	1.3	16.0
De acuerdo	1.6	3.4	6.1	0.8	1.1	13.0
En desacuerdo	1.1	2.4	4.2	0.6	0.7	9.0
Totalmente en desacuerdo	1.3	2.9	5.2	0.7	0.9	11.0
Total	6.0	13.0	23.0	3.0	4.0	49.0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	α
Chi-cuadrado Pearson	de 14,175a	12	0.029
Razón verosimilitud	de 15.039	12	0.239
Asociación lineal por lineal	0.319	1	0.573
N de casos válidos	49		

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,55.

Conclusión

La modernización de la gestión de la comunidad influye de forma positiva en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar.

2.3.2.4. Planteamiento de la hipótesis específica 3

H1: La modernización de la gestión administrativa y financiera influye de forma positiva en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar.

H0: La modernización de la gestión administrativa y financiera no influye de forma positiva en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar.

Frecuencias observadas

Modernización de la gestión administrativa y financiera	Marco del buen ejercicio docente					Total
	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	
En gran porcentaje	5	9	17	2	3	36
Parcialmente	1	2	5	1	1	10
En escasa porcentaje	0	2	1	0	0	3
Total	6	13	23	3	4	49

Frecuencias esperadas

Modernización de la gestión administrativa y financiera	Marco del buen ejercicio docente					Total
	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	
En gran porcentaje	4.4	9.6	16.9	2.2	2.9	36.0
Parcialmente	1.2	2.7	4.7	0.6	0.8	10.0
En escasa porcentaje	0.4	0.8	1.4	0.2	0.2	3.0
Total	6.0	13.0	23.0	3.0	4.0	49.0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	α
Chi-cuadrado Pearson	de 3,377a	8	0.909
Razón verosimilitud	de 3.615	8	0.890
Asociación lineal por lineal	0.010	1	0.920
N de casos válidos	49		

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

Conclusión

La modernización de la gestión administrativa y financiera influye de forma positiva en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar.

2.3.3. Discusión de los resultados

PRIMERO.- Chichanda (2019) en su investigación tuvo por propósito determinar la implicancia de la gestión directiva en el trabajo de los docentes de la institución educativa del cantón Balzar, en la provincia del Guayas, Ecuador. Los resultados indican que las variables y dimensiones obtenidas son de alto grado. La tasa de incidencia de la gestión educativa alcanzó un grado alto de 52,1%, y el Rho de Spearman fue de 0,488, para el presente estudio se obtuvo en la dimensión de la modernización de la gestión directiva en un gran porcentaje de 69.4 %, y con 0.021 en la prueba de Chi-cuadrado de Pearson es menor al alfa estadístico de 0.05, esto demuestra que las investigaciones llegaron a resultados similares, así mismo se concluye que la modernización de la gestión directiva debe ser permanente en todo proceso del ejercicio docente.

SEGUNDO.- Sosa (2017), en su averiguación universitaria, presento como propósito determinar como influye la gestión educativa en el marco del buen trabajo docente de las institución de Puente Piedra, llegando a los siguientes resultados en la dimensión modernización de gestión pedagógica; donde el 57% manifestó que es muy fundamental, el 28% considero que es fundamental, el 7% preciso que es poco fundamental y en la parte final el 9% contesto que es nada fundamental, en el caso

del presente estudio el 57.1% manifestó que es muy primordial, el 28.6% manifestó que es primordial, el 8.2% manifestó que poco primordial y el 6.1% manifestó que nada primordial, los resultados encontrados son similares, esto podría presentarse razón a que los estudios fueron investigaciones con contextos y poblaciones parecidas. Finalmente se concluye que la modernización de la gestión pedagógica influyo de forma positiva en el marco del buen trabajo docente de las instituciones educativas básica alternativa UGEL Melgar.

TERCERO.- Angeles (2019), con el propósito de diseñar una propuesta de mejoramiento de la gestión institucional en el marco del buen trabajo docente en la institución del centro básico alternativo del distritito de Caraz, de la región Ancash, los resultados muestran que más del 58% de los docentes tienen una posición muy desfavorable ante los indicadores, a diferencia del estudio desarrollado donde el 32.7% están totalmente de acuerdo con la dimensión de la gestión de la comunidad institucional, por otro lado en la contrastación de hipótesis, con un 0.029 en la prueba de Chi-cuadrado de Pearson menor al alfa estadístico de 0.05, por ello se rechaza la H_0 y se confirma que la modernización de la gestión de la comunidad influye positivamente en el marco del buen trabajo docente de los establecimientos educativos de nivel básico alternativa de la UGEL Melgar.

CUARTO. -Sosa (2017), en su averiguación universitaria, presento como propósito determinar la influencia de la manejo administrativo y financiero en el marco del buen trabajo docente de las institución de Puente Piedra, llegando a los siguientes resultados en la dimensión modernización de la gestión administrativa y financiera; donde el 73% manifestó que en gran medida, el 20% respondió parcialmente y el 7% respondió que en escasa medida, en caso del presente estudio el 73.5% reveló

en gran porcentaje, el 20.4% declaró parcialmente y el 6.1% manifestó en escaso porcentaje, las respuestas en ambos resultados son similares. En cuanto a la hipótesis diseñada en el estudio de Sosa (2017), se confirmó que el manejo administrativo y financiero influyo de forma positiva en el marco del buen trabajo docente de en la institución educativa de Puente Piedra, en comparación con el presente estudio desarrollado se muestra resultados iguales, donde se determinó que la modernización de la gestión administrativa y financiera influye positivamente en el marco del buen trabajo docente de la comunidad educativa básica alternativa de la UGEL Melgar.

CAPÍTULO III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1. Conclusiones

PRIMERO. -La modernización de la gestión educativa influye plenariamente en el marco del buen ejercicio docente de los establecimientos educativos básica Alternativa da la UGEL Melgar.

SEGUNDO. - La modernización de la gestión pedagógica influye en gran porcentaje en el marco del buen ejercicio docente de las instituciones educativas básica Alternativa da la UGEL Melgar.

TERCERO. - La gestión de la comunidad admite mejorar e influye en el marco del buen ejercicio docente de los establecimientos educativas Básica Alternativa da la UGEL Melgar.

CUARTO. - La modernización de la gestión administrativa y financiera influye directamente en el marco del buen ejercicio docente de los establecimientos educativos básica alternativa da la UGEL Melgar.

3.2. Recomendaciones

PRIMERO. - La modernización de la gestión es el elemento básico para mejorar el trabajo docente. Por ello, el director a cargo del centro educativo debe ser una persona debidamente preparada que conozca en profundidad el problema de la institución que le ayude para que pueda ofrecer algunas opciones de solución y consecuentes perfeccionamientos en favor de los alumnos.

SEGUNDO. - Como representante del poder ejecutivo, el Ministerio de Educación debe tomar porcentajes para asignar más presupuesto al sector educativo. De lo contrario, incluso con las mejores intenciones, será imposible modernizar la gestión de los centros educativos.

TERCERO. - El centro educativo está ejecutando una variedad de estudios sobre la modernización de la educación. Pero, sin embargo, simplemente permanecen en el proyecto y no tienen ningún efecto. Si vamos a mejorar el ejercicio docente, tenemos que cambiar lo que está pasando en nuestro país, ya no se trata solo de que los docentes se preparen, sino de los recursos que tienen para hacer su trabajo.

CUARTO. - Considerando que los centros educativos públicos son los más afectados por los recursos, es importante trabajar en conjunto entre docentes, estudiantes, síndicos, comunidad, municipios y empresas privadas para mejorar la gestión de los centros educativos. Circunstancias que no les admiten desarrollarse con normalidad, es por ello que es necesario acudir al apoyo de otros establecimientos de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angeles, B. R. M. (2019). *Programa de habilidades de gestión para optimizar el ejercicio docente del centro de educación básica alternativa - CEBA "Micelino Sandoval Torres" del distrito de Caraz, región Ancash*.
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8909/Angeles_Bravo_Rita_Margot.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calle, S. V. (2021). *Clima institucional y el ejercicio laboral de los docentes de las establecimientos educativos en educación básica alternativa del distrito de Sicuani* – 2019.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/14740/Calle_Salcedo_Victor.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos, E. S. F., & Loza, C. P. M. (2011). *Incidencia de la Gestión Administrativa. Universidad Técnica del Norte Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología Ecuador de la Biblioteca Municipal*.
- Carrillo, V. L. E. (2008). *La gestión escolar en las establecimientos educativos. Synthesis*. <https://docplayer.es/16938729-La-gestion-escolar-en-las-instituciones-educativas.html>
- Chichanda, R. E. C. (2019). *Gestión educativa y su implicancia en el ejercicio docente, Unidad Educativa "Tomás Guerra Cortez, Balzar", Guayas, Ecuador*, 2019.
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2624/TESSIS - CHINCHADA REINEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Dávalos, M. T., Caballero, A. T. V., & García, M. del C. F. (2018). Creencias, propósitos y acciones sobre la enseñanza en docentes de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ). *Psicumex*, 8(1), 22–39. <https://doi.org/10.36793/PSICUMEX.V8I1.268>
- Espinel, de P. G. (2007). *La gestión educativa comunitaria en establecimientos públicos del sector rural*.
- Estrada, E. (2020). *Compromiso organizacional y ejercicio docente en las Establecimientos de Educación Básica*. <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>
- Figuroa, A. I. M. (2019). Gestión escolar y ejercicio en las establecimientos de educación media. Un análisis confirmatorio con sistemas de ecuaciones estructurales. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 6(1), 69–87. <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.42>
- Gallegos, Á. J. A. (2004). *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. <https://www.librosperuanos.com/libros/detalle/5848/Gestion-Educativa-en-el-Proceso-de-Descentralizacion>
- Lepeley, M. T. (2003). *Gestión y Grado en Educación. Un Modelo de Evaluación*. https://www.researchgate.net/profile/Maria-Teresa-Lepeley/publication/44517745_Gestion_y_grado_en_educacion_un_modelo_de_evaluacion_Maria_Teresa_Lepeley/links/5ac7a7b94585151e80a3b389/Gestion-y-grado-en-educacion-un-modelo-de-evaluacion-Maria-Teresa-L
- MINEDU. (2018). *Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje*

de tus estudiantes. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Oliva, I., Díaz, N., Larrosa, P., Contreras, P., & Miranda, C. (2010). Dimensiones de fractura cognitiva en formación inicial docente en Chile: un estudio de casos en tres contextos formativos. *Universidad Austral de Chile*, 36(1), 177–189. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052010000100010>

Peña, C. J. L., & Martí, A. A. (2019). Modelo de gestión administrativa y financiera para Institutos Politécnicos Industriales. *Revista Luz*, 18(4), 1–8.

Ramírez, C. C. (2005). Fundamentos de administración. *Ecoe Ediciones*. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/08/Fundamentos-de-administración-4ed.pdf>

Sagredo, L. E. (2019). *Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos.* https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa-81/Revista_Innovacion_81.pdf#page=111

Sagredo, L. E., & Castelló, T. A. (2019). *Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile.* <https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>

Sarrate, C. L., & Pérez, de G. P. V. (2005). Educación de personas adultas situación actual y propuestas de futuro. *Fecha de Entrada*, 336, 15–25.

Sosa, E. G. V. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen ejercicio docente de las I.E. de Puente Piedra.*

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1171/T_MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION_10413319_SOSA_ESPINOZA_GLORIA VIRGINIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1171/T_MAESTRIA_EN_ADMINISTRACION_DE_LA_EDUCACION_10413319_SOSA_ESPINOZA_GLORIA_VIRGINIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

UNESCO IIEP. (2000). *Gestión educativa estratégica Ministerio de Educación de la Nación*. https://contenidosreba.files.wordpress.com/2013/10/sreba_gestion-educativa-estrategica.pdf

Valenzuela, O. M. (2003). *Dimensiones de la gestión educativa*. Gestión Educativa UPN. <https://docplayer.es/17878732-Dimensiones-de-la-gestion-educativa.html>

Vázquez, T. S., Liesa, O. M., & Bernal, A. J. L. (2015). El camino hacia la profesionalización de la función directiva: el perfil competencial y la formación del director de centros educativos en España. *Perfiles Educativos*. https://perfileseducativos.unam.mx/iisue_pe/index.php/perfiles/article/view/54921/48781

Velasco, B. C. (2007). Educación técnica y formación profesional en América Latina y el Caribe. *Oficina Regional de Educación de La UNESCO*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000161174>

Velasco, L. E. M., Bautista, S. H., Sánchez, G. F., & Cruz, R. L. (2012). *La motivación como factor de dominio en el ejercicio laboral del área*. 151. <https://bv.unir.net:2769/es/ereader/unir/30122?page=18>

Vera, M. C. (2022). *Dimensión Pedagógico-Didáctica*. <https://www.monografias.com/docs/Dimensión-Pedagógico-Didáctica->

F39HYJTPC8G2Y

Vidal, L. M., Durán, G. F., & Pujal, V. N. (2008). Gestión educativa. *Educación*

Médica Superior, 22(2), 0–0.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-

[21412008000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412008000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Villani, A., De Almeida, P. J. L., & De Freitas, D. (2009). Science teacher education

in Brazil: 1950-2000. *Science and Education*, 18(1), 125–148.

<https://doi.org/10.1007/s11191-007-9116-4>