



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Influencia de la asistencia técnica en las prácticas de gestión de los directivos de educación
inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br: Zambrano Infante Oscar Jovani (ORCID: 0000-0002-0541-1592)

ASESOR:

Mg: Sánchez Dávila Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TARAPOTO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A la memoria de mis adorados padres, Robertina Elizabeth Infante Zafra y Oscar Gregorio Zambrano Pérez, que desde el cielo iluminan, guían mis pasos, me reconfortan y me dan las fuerzas necesarias para seguir superándome.

A mi amada esposa, Nataly Margot Torres Soplá, por su amor, paciencia y comprensión siendo mi soporte emocional y cognitivo en cada uno de las etapas para la elaboración de este trabajo de investigación y muchos más. A mi adorada hijita, Ivanne Roeliz Zambrano Torres, por ser mi inspiración, la luz en mi camino, la alegría de vivir para seguir laborando como docente de educación inicial.

Oscar Jovani

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y al Dr. César Acuña Peralta rector fundador de esta casa de estudios por su compromiso con la educación peruana.

Al magister Keller Sánchez Dávila, asesor del presente trabajo de investigación por sus valiosos aportes en la elaboración y ejecución de mi tesis titulada “Influencia de la Asistencia Técnica en las Prácticas de Gestión de los directivos de Educación Inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019”

El autor

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El bachiller **Zambrano Infante, Oscar Jovani**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, ha sustentado la tesis titulada:

"Influencia de la Asistencia Técnica en las Prácticas de Gestión de los Directivos de Educación Inicial de la UGEL Moyobamba Durante el 2019"

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

Aproba por mayoría

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

[Empty box for recommendations]

Dra. Katia Dávalos La Torre

- Presidente



Dra. Rosa Mabel Contreras Julian

- Secretario/a



Mgtr. Keller Sánchez Dávila

-Vocal



Tarapoto 06 de agosto 2019

Declaración de autenticidad

Yo, **OSCAR JOVANI ZAMBRANO INFANTE**, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo identificado con DNI N° 27574532, con la tesis: “**Influencia de la asistencia técnica en las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019**”

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.


.....
Oscar Jovani Zambrano Infante
DNI: 27574532

Tarapoto, julio de 2019

Presentación

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Influencia de la Asistencia Técnica en las Prácticas de Gestión de los directivos de Educación Inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019”, con la finalidad de optar el Grado de Maestro en Administración de la Educación

La investigación está dividida en siete capítulos:

I. INTRODUCCIÓN. Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

II. MÉTODO. Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

III. RESULTADOS. En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.

IV. DISCUSIÓN. Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.

V. CONCLUSIONES. Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

VI. RECOMENDACIONES. Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

VII. REFERENCIAS. Se consigna todos los autores de la investigación

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	31
2.1 Tipo y diseño de investigación.	31
2.2 Operacionalización de variables	31
2.3 Población, muestra y muestreo.	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
2.5 Procedimiento.....	35
2.6. Métodos de análisis de datos	36
2.7. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS.....	37
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.	45
ANEXOS	49
Matriz de consistencia	50
Validación de instrumentos	56
Autorización para la aplicación de instrumentos.....	59
Autorización para la publicación electrónica de las tesis	60
Informe de originalidad	61
Acta de aprobación de originalidad	62
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	63

Índice de Tablas

Tabla: 1	37
Tabla: 2	38
Tabla: 3	40

Resumen

El estudio tuvo como objetivo, establecer el grado de correlación entre la asistencia técnica y las prácticas de gestión de los directivos del nivel inicial en el contexto de la UGEL Moyobamba, 2019. La investigación es no experimental a nivel correlacional, se trabajó con una población y muestra de 30 directores designados y encargados; a quienes se aplicó un cuestionario para recabar su opinión sobre la asistencia técnica y las prácticas de gestión. En tal sentido, los principales resultados indican que dichas variables están significativamente correlacionadas y tiene cierta influencia, identificándose que los talleres pedagógicos tienen mayor incidencia en las prácticas de gestión escolar y la que más ha progresado es la gestión de comunidades de aprendizaje que realizan los directivos. Concluyéndose, que existe una relación directa y significativa entre la asistencia técnica y las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019; por cuanto, se obtuvo una correlación de 0,42 con un p-valor ($0,021 \leq 0,05$), rechazándose la hipótesis nula. Es decir, los talleres pedagógicos, la asesoría permanente y los grupos de interaprendizaje inciden en las prácticas de gestión de los directivos solamente un 17.6%

Palabras claves: Asistencia técnica, prácticas de gestión y liderazgo

Abstract

The objective of the study was to establish the degree of correlation between technical assistance and the management practices of managers at the initial level in the context of UGEL Moyobamba, 2019. The research is non-experimental at the correlational level, a sample was worked on of 30 appointed and appointed directors; to whom a questionnaire was applied to obtain their opinion on technical assistance and management practices. In this regard, the main results indicate that these variables are significantly correlated and have some influence, identifying that the pedagogical workshops have a greater incidence in school management practices and those that have made the most progress are the management of educational communities and the accompaniment they carry out. the managers. Concluding, that there is a direct and significant relationship between the technical assistance and the management practices of the initial education directors of the UGEL Moyobamba during the year 2019; therefore, a correlation of 0.42 was obtained with a p-value ($0.021 \leq 0.05$), rejecting the null hypothesis. That is to say, the pedagogical workshops, the permanent advice and the groups of Interaction affect the management practices of the directors only 17.6%.

Keywords: Technical assistance, management and leadership practices

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se sustenta en el problema de la asistencia técnica que brinda todo especialista de UGEL a directivos de las instituciones educativas, dado que se observó dificultades respecto a: clima institucional, acompañamiento pedagógico, visión institucional, comunidades de aprendizaje, y por ende la consecución de la mejora de las prácticas de gestión que realizan los directivos para el logro de aprendizajes en los estudiantes.

Durante dos décadas, el acuerdo de ayuda especializada a escuelas y escuelas secundarias ha sido del Ministerio de Educación de Chile, otro componente del enfoque instructivo. Desde la autorización de la Ley 20.248 de Subsidio Preferencial Escolar, el acuerdo de ayuda especializada se ha desarrollado exponencialmente en el círculo privado y en las Universidades, cambiando la situación conocida de participación y fusionando nuevos artistas.

El Mineduc (2009), por lo tanto, imagina que la ayuda especializada puede ser de gran alcance o explícita, si se verbalizan de una manera agradable. Para la calificación de cualquiera de los dos, los criterios a utilizar son:

En caso de que las deficiencias estén en la administración y aún no se haya alcanzado un buen grado de actividad y asociación, lo más adecuado podría ser una exhortación de gran alcance que reconozca las deficiencias y los marcos de trabajo de configuración que fomenten la mejora del aprendizaje de los jóvenes. hombres y señoritas;

En caso de que exista un equipo de gestión que trabaje metódicamente y la escuela tenga un trabajo decente, lo más prudente será procurar una exhortación explícita, identificada con los subsectores de aprendizaje que se han propuesto mejorar en el Plan de Mejora Educativa.

En los dos casos, lo que se busca es crear límites y / o aptitudes que perduren después de un tiempo. De esta manera, durante la consultoría, debe pensarse en la organización de grupos de trabajo, la designación de obligaciones y el uso de marcos de trabajo o prácticas que se vuelven constantes y pueden mejorarse después de algún tiempo.

Navarro (2002) recomienda que cualquier ayuda especializada debe continuar en ciertas columnas principales para ser viable. Uno de ellos es el profesionalismo, es decir, la capacidad de derrotar a lo simplemente disciplinario, siendo su compromiso de confrontar al otro desde el deber y la consideración, y debe transmitir desde el reconocimiento de la otredad para no producir un intercambio de componentes triviales, descontextualizados, La información que se transmite es un desarrollo que parte de la investigación de las necesidades particulares de cada establecimiento instructivo.

Por otra parte, la ayuda especializada no es un procedimiento complementario, lo que no significa la presencia de una relación progresiva. Un asesor y un asesor tienen varios trabajos y capacidades, particularmente cuando los ATE se consideran un activo dentro del sistema legítimo del SEP, siendo responsables de dar el respaldo fundamental a los formularios de cambio que se introducen en las fundaciones. Para el logro viable de esta razón, se debe impartir guía y asesoramiento en todo momento, en interrelación y colaboración (Navarro, 2002).

Otra columna esencial es que la ayuda especializada siempre debe significar la presencia de espacios para la reflexión académica con respecto al trabajo instructivo, para compartir encuentros y sistematizar ensayos. Esta circunstancia se logra a partir de las impresiones de los individuos de la escuela / escuela secundaria, ya que cada procedimiento de progreso requiere recomendaciones que surgen de los miembros integrados en la estructura específica de cada establecimiento.

La ayuda especializada debe tener la opción de dirigir la realización de la alteración de las prácticas cotidianas de las fundaciones, de esta manera; Su propuesta de mediación debe ser aceptada como una tarea esencial y consistente. En ningún caso se debe organizar el avance de actividades desconectadas que, en general, se evaporarán. La ayuda especializada se vuelve significativa cuando las fundaciones brindan oportunidades y espacios vitales con el objetivo de que los educadores y asistentes puedan crear efectivamente formas de reflexión educativa y su asignación legítima para la mejora persistente. (Navarro, 2002)

En vista de lo anterior, cualquier proceso de ayuda especializado, junto con ser esencial y fundamental, se acepta como un procedimiento persistente de

reconocimiento de la circunstancia actual en la que se encuentra la base, por lo tanto, todo procedimiento de ayuda especializada se sitúa en la evaluación de verdad de la base, a fin de crear los sistemas importantes para ajustar esa realidad. Esta es la razón por la cual cualquier ayuda especializada influirá en la atmósfera autorizada, ya que se convierte en un componente fuera de la fundación, pero que está mediando. Esto implica esperar el costo de que las conexiones relacionales o la solidez de las posiciones dentro de las fundaciones se modifiquen desde el primer punto de partida de la consultoría y, sin duda, después de que se haya cerrado.

Para el Ministerio de Educación del Perú, es deber de las Direcciones Regionales de Educación (DRE), Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), "brindar ayuda especializada y preparar sistemas, al igual que administrar, y evaluar la administración de fundaciones instructivas abiertas y centros privados de educación básica y educación técnico-productiva en su barrio, donde sea apropiado, para la disposición satisfactoria de la asistencia instructiva, y cumplan los requisitos previos establecidos por la red instructiva, dentro de la estructura de las directrices del sector educativo "

En la región, debe notarse que cada maestro debe ir con quince establecimientos instructivos; es decir, el experto brindó ayuda especializada a 15 directores en dos prácticas, la primera: prácticas de gestión (clima institucional, acompañamiento pedagógico, visión institucional, comunidades de aprendizaje) y, la segunda, prácticas pedagógicas (planificación del proceso de aprendizaje educativo, intercesión académica, ambiente útil para el aprendizaje, evaluación formativa, espacios educativos) según su nivel de formación profesional, es decir; especialista de educación inicial, primaria y secundaria.

Dentro de la estructura de lo que se ha creado en los pasajes anteriores, hay un entusiasmo por los abajo firmantes que estimuló el avance de la exploración que se muestra hoy, que se hizo para desglosar si la ayuda especializada ofrecida u ofrecida por expertos en instrucción de UGEL para saber si está impactando la mejora de las prácticas administrativas del ejecutivo en su organización instructiva.

Por lo tanto, dentro de la verdad retratada; Se calculó el problema de exploración, trayendo tres problemas. La primera es la consulta primaria del examen y las otras

dos son las consultas particulares: ¿Cómo influye la asistencia técnica de los especialistas en las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019? ¿Cuál estrategia formativa de mayor incidencia mejora las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba? ¿Qué práctica de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba, mejora con la asistencia técnica?

El estudio se abordará a nivel internacional, nacional y local, tal como se detalla a continuación:

Díaz, V. (2014), en su trabajo de investigación titulado: *Necesidades de formación de los directores de escuela: un recorrido por su trayectoria laboral*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica de Chile, Programa de Magister en Educación - Chile. El investigador aplicó un enfoque cualitativo. La muestra estuvo conformada por directores de escuelas de los tres niveles de enseñanza (Educación: Parvularia, Básica y Media), dada la complejidad de su rol, en el entendido que deben manejar situaciones que involucran a una comunidad educativa con variadas problemáticas. El estudio concluye que el recorrido por la trayectoria laboral y formativa de los directores de escuela permitió visualizar los esfuerzos realizados, las búsquedas incesantes, los procesos de toma de decisiones, como también las angustias, el desaliento, las alegrías, los fracasos y los momentos de éxito. Cada día en su vida laboral deben asumir distintos roles y transformarse de acuerdo a la necesidad y a la situación específica que así lo requiere, para buscar soluciones a problemas, muchas veces insospechados.

Tamara, A. (2012) en su trabajo de investigación titulado, *ATES en la circunstancia de la ley SEP: una forma de lidiar con los elementos para acumular la aversión / no choque de las escuelas hacia el ATE*, (tesis de maestría). Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales departamento de antropología - Chile. El investigador hizo uso del tipo de estudio descriptivo – comprensivo basado en dos grupos de escuela, un grupo de escuelas con resistencia a la ATE y otro grupo sin resistencia a la ATE, el diseño de estudio es mixto. Para la elección de la muestra los casos del estudio, se consideró en primer lugar aquellos criterios que permitieran concretar la realización de un estudio de casos comparativo. En segundo lugar, se incorporan

critérios que permitían analizar dimensiones que desde la literatura aparecían relevantes para abordar el problema de estudio. En este sentido, dado a que los antecedentes recopilados indicaban que parte de los factores podían estar vinculados a las prácticas de la ATE, y a las dinámicas contextuales referidas al sostenedor, no sólo tenía relevancia la elección de las escuelas, sino que también la elección de las ATE y la dependencia administrativa de las escuelas por lo que también se definieron criterios muestrales que consideraran estos ámbitos. El instrumento empleado fue el cuestionario. El estudio concluyó que la relación de resistencia/no resistencia, se debe a una multiplicidad de factores y no sólo, ni primordialmente a las acciones y prácticas de la ATE durante la asesoría. Si bien este es un factor relevante, “el mapa”, la construcción de “realidad” que hace la escuela de la ATE depende también de otros factores contextuales a la acción de la ATE. Es decir; la recepción final que tiene la escuela de la ATE, es resultado de una superposición de factores, los cuales van potenciando un mapa negativo o positivo de la ATE.

Cordero, G. y Vázquez, M, (2015) en su trabajo de investigación denominado: *El ejercicio de asistencia práctica a la universidad*. (artículo científico). Universidad Autónoma de Baja California, Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo - México. Los investigadores indican que, uno de los proyectos más directos de cambios en la instrucción en esa nación es que la escuela es el punto focal esencial del estilo académico; y en esta dirección, los esfuerzos de ayuda externa deben concentrarse en ayudar a la escuela a ser efectivamente el punto de convergencia del aprendizaje y el avance del estudiante de secundaria. Una de las presiones que tenían conocimiento sobre los últimos años y que no ha sido derrotada es la ausencia de unión entre las discreciones de la preparación perpetua y las de la organización instructiva, además, cómo se unen sus perfiles de presentación. En el caso de que necesite lograr un avance instructivo, los personajes en pantalla de SATE deben tener el límite, el término y la propiedad para desarrollar sus capacidades. Los analistas presumen que es importante auditar el trabajo de especialistas, supervisión en escuelas, guías instructivas especializadas, jefes instructivos y el Consejo Técnico Escolar.

González, C. y Bellei, C. (2013) en su trabajo de investigación denominado: *La capacidad de gestión del progreso escolar impulsada por la ayuda instructiva*,

(Tesis de maestría) Universidad de Santiago de Chile. Se inspeccionaron cuatro escuelas que durante bastante tiempo obtuvieron ayuda educativa específica e impulsaron el resultado de sus exámenes opcionales, observando dos casos en los que estos resultados se mantuvieron actualizados con los últimos con dos casos en los que no se mantuvieron, después de tres años de habiendo cerrado el modelo. Su exploración permite conocer las condiciones, atributos y estrategias tanto en las escuelas como en sus instructores, al igual que los profesionales en el sitio y los modelos de asistencia particular, que se agregan para explicar las calificaciones en el límite de la junta de la mejora escolar observada. Los creadores asociaron estos resultados con dos tipos de "escuela" que se encontraron en los casos que contemplaron: una mejora escolar vana y endeble, y una mejora general, recóndita y multidimensional, a la que denominan un progreso escolar normal.

Villaizán, B. (2017) en su trabajo de investigación denominado, *Ayuda especializada y coherencia con las responsabilidades de la junta escolar en el enfoque en establecimientos instructivos de la localidad de San Martín de Porres de la propuesta de UGEL 02-Lima, 2017*. El tipo de investigación fue cuantitativa, la configuración del examen fue un examen no exploratorio. El ejemplo constaba de cuarenta y dos administradores de las fundaciones instructivas comprometidas. El instrumento utilizado fue encuestas que contienen articulaciones y cinco arreglos electivos. El examen infiere que la asistencia particular brindada por la reunión instructiva territorial está genuina y completamente relacionada de acuerdo con la inclinación general de las obligaciones del comité educativo en UGEL 02 de Lima Metropolitana, 2017, dado el indicador de criticidad $p = 0.000$ y el coeficiente de Proporción rho de Spearman = 0.714.

Cabezas, T. (2015) en su tesis denominada *Programa de Asistencia Técnica Educativa para la gestión institucional en el nivel secundaria de la UGEL Chanchamayo – 2015*, (Tesis de doctorado). Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Post grado. El tipo de investigación fue aplicada. El diseño de estudio fue pre experimental con un pre test y un pos test. La muestra estuvo conformada por 40 directores designados. El instrumento empleado fue la guía de observación y la lista de cotejo, fueron validados estadísticamente se determinó su confiabilidad. El estudio concluyó que el programa de asistencia técnica Educativa para la gestión

institucional en las instituciones educativas favorece significativamente, esto se evidencia al hallar una $z = -7.83$, el “p” valor de $(0.000) < 0.05$, es decir, a un 95% de nivel de confianza que la proporción de mejoras evidenciadas en la gestión institucional, antes y después de la aplicación del programa de asistencia técnica, difieren significativamente, siendo mayor en la observación de salida producto de la aplicación del programa mencionado, por lo que en el campo práctico también se observó mejoras en la gestión institucional de las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la provincia de Chanchamayo.

Ferrer, A. (2013) en su tesis denominada *Impacto del plan de preparación en el grado de información sobre la administración instructiva de los ejecutivos del sistema instructivo 13 - 14 Los Olivos 2012*, (Tesis de doctorado). El tipo de investigación fue aplicada, el diseño de estudio fue cuasi-experimental realizado en el enfoque del paradigma de investigación cuantitativo. La muestra estuvo conformada por directores de la RED. El instrumento empleado fue un el pre test y pos test. El estudio concluye que la aplicación sistemática del plan de capacitación causa efectos significativos en el nivel de conocimiento de gestión educativa de los directores, esto a razón de las diferencias encontradas entre el pre test y pos test aplicado a los participantes del grupo control y experimental.

Vallejos, J. (2018) en su tesis denominada *Gestión con liderazgo directivo para mejorar el clima organizacional de la I.E N° 00616 del Centro Poblado de Naranjillo, distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto. Escuela de Post Grado. El tipo de la investigación fue aplicada porque se buscó a través de este estudio conocer para: actuar, modificar y mejorar el clima organizacional, el diseño es “Diseño con pre prueba – post prueba con un solo grupo” que pertenece a los diseños pre experimentales. La muestra seleccionada fue equivalente a la población, seleccionada según el muestreo no probabilístico, sin norma o accidental. Conformado por todos los docentes de dicha Institución, haciendo un total de 30. El instrumento fue la Guía de encuesta Pre y Post. Se concluyó que la aplicación de la gestión con liderazgo directivo mejora significativamente el clima organizacional.

Sandoval, M. (2018) en su tesis denominada *Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa del nivel primario N° 00537 “Matilde Del Águila Velásquez de la ciudad de Rioja en el año 2014*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto. Escuela de Post Grado. El tipo de investigación fue descriptiva, el diseño de estudio fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 19 docentes. El estudio concluyó que el estilo de gestión del director es coercitivo y exigente de manera regular, y directivo, afiliativo, democrático y formador en forma aceptable. El desempeño de los docentes se presenta de forma regular.

Vásquez, S. (2018) en su tesis denominada, *Calidad del marco ejecutivo para construir la visión jerárquica de la Unidad Local de Gestión Educativa – Rioja*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto. Escuela de Post Grado. El tipo de investigación fue aplicada, el diseño de estudio fue “Diseño con pre prueba – post prueba con un solo grupo” que pertenece a los diseños pre experimentales. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores. El estudio concluyó que la aplicación del Sistema de Gestión de Calidad para mejorar la inteligencia organizacional, implica desarrollar un programa de capacitación a la luz de las teorías: De la calidad (como la combinación, en proporción adecuada, de un conjunto de elementos básicos que funcionan correctamente), de la planificación estratégica participativa para la calidad (que propone un tipo de arreglo que, incluso con el choque en desarrollo, planifica arreglos a través del trabajo útil, participativo e inventivo de reuniones autoguiadas), de la cultura jerárquica de Shein (donde muestra que cuanto más prominente es la solidez entre lo inequívoco y lo inequívoco) ciertos niveles, cuanto más prominente sea la probabilidad de progreso tendrá la asociación), de la inteligencia colectiva (que tiene como intención que los miembros desarrollen capacidades y habilidades personales que aporten en la construcción y el desarrollo colectivo, haciendo más por menos, optimizando recursos, procesos e identificando fuentes relevantes de información útil en diferentes escenarios para convertirla en conocimiento para el beneficio de todos), del pensamiento sistémico de Senge (donde se debe desarrollar las cinco disciplinas); y, del liderazgo pedagógico de Pozner (donde los ejecutivos requieren prácticas de autoridad para dirigir, transmitir, persuadir y enseñar sobre el cambio instructivo.).

Las teorías relacionadas al modelo de gestión pedagógica territorial, según, Osorio (2017) refiere que la ayuda especializada es la asesoría brindada por métodos para la disposición de las administraciones, para la utilización de cubrir exámenes innovadores a través del acto de una artesanía o procedimiento. Dicha ayuda incorpora adicionalmente la gestión de individuos para la utilización del aprendizaje rápido. (p. 8)

De acuerdo con Bellei, Osses y Valenzuela, (2010), La ayuda especializada es un acuerdo de asesoría, ayuda externa situada a los logros de la clase, que es requerida por los directores de ayuda o instrucción, o propuesta por el MINEDU declaran que este trabajo está enriquecido por especialistas individuales o institucionales que sin lugar a dudas descubren una parte de su trabajo con los artistas sociales que componen las escuelas. Es una actividad restringida e impermanente, a pesar del hecho de que no es realmente corta, esa no es una parte de la actividad moderada realizada por los responsables de la organización escolar. (p. 48).

Dimensiones de la Asistencia Técnica.

Se ha dimensionado de acuerdo a la RDR N° 081- 2018- DRESM, que aprueba los “Protocolos de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico” en las Instancias de Gestión Educativa Descentralizada, en la región San Martín; considerando procedimientos para el desarrollo del monitoreo en dos momentos:

Primer momento: Monitoreo a la gestión institucional.

Segundo momento: Monitoreo a la gestión pedagógica.

Estableciéndose que después de desarrollar el monitoreo, el cual permitirá identificar las necesidades de formación de los directivos y docentes a su cargo, el especialista debe brindar asistencia técnica para fortalecer su desempeño como directivo de la institución educativa.

Talleres pedagógicos.

El taller instructivo es una puerta abierta escolar que los instructores necesitan para intercambiar información y actualizar actividades instructivas que mejoran su trabajo diario; Además, avanza en la obtención y actualización de información en los diversos campos de la enseñanza y el trabajo de muestra, a la luz del hecho de que en

los talleres los maestros "aprenden haciendo". Un significado de un taller instructivo directo y quizás el más ampliamente reconocido es el que alude a que esto sea considerado como un movimiento escolar organizado, en el que hay facilitadores e individuos. El taller de instrucción se puede representar como un punto de reunión donde se reúnen una variedad de lugares de nacimiento educativos, técnicas de empoderamiento y se respalda por la variedad promedio de criterios que producen un intercambio de contemplaciones entre individuos. Además, el taller de instrucción es una estrategia integradora de prácticas de capacitación y aprendizaje valiosas para moldear conductas legítimas, fundamentales e inteligentes en los individuos. Las definiciones aludidas, en gran medida, se identifican con las estrategias creadas por el Ministerio de Educación Pública en 1993, que establecieron cómo trabajar con las escuelas primarias; y con él, ordenar con el Sistema Nacional para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Costarricense (SIMED) 3 y el Programa para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación General Básica (PROMECE). Por lo tanto, el taller instructivo fue conceptualizado como ejercicios:

El taller es un espacio para hacer, para el desarrollo, para la correspondencia y el intercambio de pensamientos y encuentros, es, como cuestión de primera importancia, un espacio para sintonizar, está sobre cada uno de los espacios para ejercicios participativos. Utilización de un surtido de técnicas mejor que el promedio, mejora de materiales y otros. Además, tiende a verse tan bien como el espacio que respalda el trabajo valioso, donde se aprende haciendo, junto con otras personas., mientras subraya el aprendizaje, a través de la práctica dinámica, en oposición al aprendizaje independiente (MEP, 1993)

Los talleres instructivos deben organizarse con el objetivo de que los miembros recopilen información, explotando el potencial académico y la experiencia adquirida en los diversos entornos instructivos, donde crean. Se puede decir muy bien que con los talleres educativos se busca la mejora de las formas de aprendizaje mediante divulgación. Para esto, el facilitador del taller y claramente toda la reunión de miembros en él, debe tener u obtener un origen constructivista de realización, que es fundamental en una verdadera aventura de mejora individual, experta y social (MEP, 1993: 24). Cada taller tiene una duración de base de 5 horas.

Acompañamiento y asesoría personalizada.

Está orientada a la valoración y retroalimentación positiva del desempeño de los directivos. Comprende procesos de observación, revisión, autorreflexión y análisis a partir de una relación que depende de la uniformidad, la confianza común, la obligación compartida y la correspondencia abierta. En este sentido, será concebible reaccionar a las circunstancias difíciles de manera colectiva, mejorando a sí mismos dependiendo de sus compromisos para la producción de espacios de trabajo compuestos bajo la razón de la complementariedad del aprendizaje (Monereo y Pozo, 2005). Desde esta posición, la preparación basada en la orientación se comprende como una práctica desarrollada socialmente.”

Cuando se ha aceptado la importancia de la coordinación y el esfuerzo conjunto, es concebible pensar que la exhortación no deja de ser, simultáneamente, una práctica de desarrollo dispuesta para cambiar y una mejora individual del ejercicio de demostración en los enfoques de Lucarelli et al (2000) el consejo Infiere una creación educativa, la última comprendida como consecuencia del movimiento de administración. Ayala (2006) también se enfoca en este camino para el cual el consultor debe darle al instructor suficiente espacio para decidir sobre sus propias elecciones, ser libre, capaz e independiente, con respecto y confiando en los resultados concebibles de mejora de las asignaturas de interés. Justo en este sentido, los consejos podrían convertirse en esa práctica socialmente desarrollada y lograr sus destinos de preparación simultáneamente.

El asesoramiento personalizado Se entiende como el respaldo que un educador consumado hace a otro menos experimentado en su procedimiento de progreso y preparación del instructor, favoreciendo el aprendizaje a través de procedimientos de investigación, comprensión y reflexión conjunta, ofreciendo ayuda y dirección en la prueba reconocible de las circunstancias, para resolver elecciones y en el uso de nuevos encuentros de exhibición, levantando un examen básico y construyendo información sobre las diferentes zonas que comprenden el ser educativo. De esta manera, y dependiendo de los acontecimientos obtenidos de las investigaciones evaluadas, la orientación puede considerarse como esa práctica de desarrollo representada por:

Esté dispuesto a cambiar y mejorar el acto experto de la persona que quiere impactar.

Se fundará en una conexión acogedora entre guías, guiada, separada por la confianza, el respeto, la atención indivisa y la privacidad, entre diferentes perspectivas.

Ser demandado por el guía, que debe estar ansioso por comenzar u obtener ayuda durante el tiempo dedicado a cambiar su práctica experta.

Incorporar e incitar procedimientos de (auto) reflexión, (auto) examen y (auto) análisis como componentes fundamentales en cada período de la preparación. Donde la comprensión y la traducción ofrecerán un ascenso a actividades contextualizadas que, una vez más, serán diseccionadas dependiendo de que todo sea igual y análisis.

Estar centrado en el entorno de trabajo y la práctica experta que el individuo exhorta allí. Con el objetivo que crea de una manera absolutamente contextualizada: actuar dentro y sobre el entrenamiento. Lo que esencialmente implica un efecto institucional en cuanto a la inclinación a adoptar procedimientos de progreso y mejora de los expertos que trabajan allí.

Piense en que el aprendizaje se origina en la capacitación en sí misma, por lo que los exhortados hacen que se desarrolle y lo reúna en asociación con su propio trabajo, con el abogado y / o con otras personas más o menos comprometidas con el procedimiento de advertencia.

Estar orientado a la comunidad o desarrollado socialmente, con el objetivo de que la actividad del miembro mismo sea concebible mientras condiciona un procedimiento similar de exhortación.

Utilice diversos procedimientos, en vista de los objetivos generales y explícitos de la orientación, las necesidades del miembro, la excentricidad de la situación única y las cualidades del consultor.

Sea distintivo en sus diversas prácticas: cada abogado es único, siempre que los héroes (consejero y consultor), las circunstancias específicas, las necesidades y los destinos cambien a un grado más prominente o menor, lo que lo hace único a la vez que complejo.

Estar en avance constante: la guía se ajusta a las circunstancias con las que interactúa, que son cambiantes y dinámicas, razón por la cual está incrustada en formas duraderas de investigación, comprensión y traducción.

A partir de circunstancias peligrosas, no de desafíos o deficiencias. Lo que da una comprensión más prominente sobre la circunstancia específica y la ruta de cómo abordar y comprender la actividad.

Por lo tanto, se propone un procedimiento de trabajo interno orientado a la comunidad donde el individuo necesita obtener, preparar y compartir sus propios activos para la disposición de circunstancias o problemas específicos. La dirección se convierte en un aparato para la administración de la reflexión, el análisis, el (re) desarrollo y la realización, donde la práctica de instrucción se reconsidera a través de nuevos cristales que guían las actividades no consideradas hasta ahora, subrayando continuamente la exhortación y los encuentros, encuentros, intereses e inspiraciones, siendo él quien realmente se conforma con sus propias elecciones.

Es, en sinopsis, "un procedimiento de trabajo y objetivos básicos de problemas entre pares, un procedimiento de ayuda de conexiones básicas y reflexivas entre instructores sobre información y práctica de demostración" (Sánchez Moreno, 2008, p. 4). Cada exhortación tiene un plazo de 2 horas como mínimo

Grupos de interaprendizaje.

En todo el mundo la educación es un aspecto que determina la superación y calidad de vida de las personas, sin embargo, esto requiere que los directivos se encuentren preparados y fortalecidos en su conocimiento y prácticas de gestión. En este sentido, los grupos de interaprendizaje es una estrategia de acompañamiento que permite a los directivos reflexionar y aprender de forma interactiva sobre sus experiencias en gestión y construir conocimientos colectivos en base a temas de interés profesional.

El Ministerio de Educación (2018), considera al Grupo de Interaprendizaje (GIA) como:

El sistema de preparación fue para educadores, donde se insta a la reunión a intercambiar encuentros y reflexionar. Por otra parte, está situado hacia el desarrollo constante de redes de aprendizaje experto, esto requiere que el equipo directivo de la

institución educativa o especialista planifiquen el GIA, para poder intercambiar experiencias desde sus prácticas pedagógicas (exitosas o con dificultades), evidenciadas en las aulas. (p.13)

El intercambio de experiencias que se genera en los grupos de interaprendizaje permite actuar a partir de una perspectiva en común, lo cual es sumamente enriquecedora para los miembros, debido a que se fortalece las relaciones interpersonales que es necesario para asumir desafíos en conjunto.

El acto de transmitir mensajes, experiencias, saberes es un proceso que no sólo se debe de dar entre profesionales de un mismo nivel, cargo o condición laboral, sino de manera integral, es decir, que el responsable de promover los grupos de interaprendizaje debe invitar a todos los participantes a reflexionar, compartir vivencias y construir nuevos aprendizajes.

Para el Ministerio de Educación (2017), los grupos de interaprendizaje son espacios en el cual tanto el personal docente y directivo de una misma escuela intercambian sus experiencias y aprenden de forma interactiva, abordando temas de interés en común relacionados a la labor pedagógica, dando lugar a la socialización, comunicación, trabajo en equipo, valoración de las prácticas docentes y resolución compartida de problemas a través de la discusión y reflexión (p.7).

En este aspecto, este tipo de estrategia demanda un alto grado de participación entres sus miembros, de la misma manera exige el registro de las ideas fuerzas, así como también los consensos que deriven de la reflexión colectiva. Los grupos de interaprendizaje requieren ser considerados como un entorno de trabajo y motivación para el docente, que como cualquier otro profesional necesita estar actualizado en sus conocimientos y fortalecido personalmente para responder a las necesidades e intereses de una sociedad cambiante.

Para Delgado y Cárdenas (2004), definen que los grupos de interaprendizaje son el encuentro de un trabajo en conjunto, que se conforma por El personal de instrucción, especializado o administrativo de una base instructiva particular, que se reúne de manera intermitente y para aprender todo el tiempo, impulsó sus necesidades y objetivos básicos de superación personal, y se guio por un marco mental

participativo, que tiene un lugar y una combinación, en la búsqueda de información. (p. 44). Asimismo, señalan que un educador es un profesional que reflexiona sobre su propia práctica y se organiza de manera asertiva y dinámica con sus pares. En este aspecto, los grupos de interaprendizaje se consideran una vivencia enriquecedora que de forma colectiva permite que se construyan aprendizajes partiendo de un tema y reflexión en común. Del mismo modo, incentiva la participación y diálogo entre los miembros del grupo, es por ello que, en todo grupo laboral o estudiantil, esta estrategia garantiza la apropiación de los aprendizajes a través de experiencias donde los participantes movilizan sus conocimientos interactuando unos con otros.

Estos grupos se caracterizan porque existe una apropiación de los aprendizajes, debido a que se trata de un proceso en el cual se integran elementos o ideas en forma ordenada, por medio de la participación colectiva, basados en las experiencias y saberes del grupo, para llegar a construir nuevos conocimientos. El desarrollo de un GIA tiene una duración de 2 horas como mínimo.

Momentos para el desarrollo de los grupos de interaprendizaje (GIA)

Los grupos de interaprendizaje, es una estrategia de acompañamiento pedagógico, por lo cual conlleva todo un proceso que se encuentra dividido en momentos. Según el Ministerio de Educación (2018, p.57), detalla que el GIA comprende tres momentos:

Antes del GIA:

Se origina una atmósfera de confianza donde se avanza en la disposición de un grupo de muestra consciente de la importancia del aprendizaje de amigos y la correspondencia exitosa entre ellos. Además, se distinguen las necesidades de preparación de los instructores interesados en tomar interés, organizándose con el grupo de supervisión a cargo de la GIA para garantizar la tierra, los materiales, la fecha, el tiempo y la inversión de los educadores. Además, el individuo en control debe guiar, organizar y planificar con los instructores que compartirán sus encuentros educativos en el GIA. Finalmente, se examina el motivo para identificarse con una ejecución alentadora, se preparan los materiales, se resuelve la técnica de trabajo y se programa el calendario y el calendario de avance de GIA, se revisa el tema o material y se prepara la revista de campo para hacer explicaciones importantes.

Durante el GIA:

Se desarrollan tres momentos: Inicio, desarrollo y cierre. En el inicio se recogen las expectativas de los docentes que participan, se presentan los propósitos que pretenden lograr y se establecen los acuerdos de convivencia para propiciar un clima de confianza, motivación, respeto, dinamismo y liderazgo.

En cuanto al proceso, se analiza una práctica pedagógica que se encuentre relacionada con el tema a tratar y a partir de esto, se plantean las principales consultas para estimular la inversión al dirigir la reflexión básica que depende del intercambio de encuentros y diálogos, al igual que la administración, el interés del instructor con el que se ha organizado el GIA, al igual que la prueba reconocible de aprendizaje y apertura puertas para el desarrollo en encuentros compartidos. Por fin, los instructores, el grupo de supervisión y el socio educativo trabajan de manera participativa con las nuevas implicaciones de lo que se descubre para crecer y dar más consistencia a los casos de referencia de los educadores replanteando algunos supuestos para luego concluir con la retroalimentación.

En el cierre se formulan preguntas orientadas hacia la metacognición invitando a los participantes a reflexionar para distinguir los ejercicios primarios aprendidos y los procedimientos completados. A continuación, las evaluaciones se recopilan para seguir desarrollando lo que se ha realizado, y la participación se une desde una unión participativa, diferenciando lo que se ha realizado con el objetivo final de la GIA y los deseos para la siguiente GIA se reunieron, estableciendo adicionalmente Los entendimientos y deberes para la siguiente reunión.

Después del GIA:

Se evalúan los principales resultados y la comprensión de la reunión y la participación de los instructores de la GIA. Del mismo modo, los datos sobre la ejecución de la GIA se enlistan en el marco de datos SIGMA (Sistema de información para la gestión del seguimiento del acompañamiento pedagógico). La agenda de trabajo organizada también está terminada y registrada en el campo del manual de ejercicios: las circunstancias observadas pensando en los logros, problemas y propuestas en relación con las exposiciones organizadas del programa de preparación del educador, se adjuntan confirmaciones (preparaciones, materiales

expuestos, fotografías, grabaciones , entre otros), reflexiones sobre la capacitación como amigo y el trabajo como persona intermedia de la GIA (ejercicios académicos, deberes y sistemas para mejorar su capacitación) que se impartirá más tarde a los profesionales.

Las prácticas de gestión, permiten ejercer liderazgo pedagógico y aseguran las condiciones para lograr mejores aprendizajes en los estudiantes, a continuación, se presenta algunas definiciones:

Según, el Minedu (2015) En la actualidad, la administración de las escuelas tiene como principio fundamental la gestión. Sea como fuere, esto no reacciona a su razón básica: producir condiciones para el logro del aprendizaje. Visto esta realidad, es importante avanzar hacia una administración con iniciativa académica, lo que sugiere un trabajo "transformador" en la IE. (pág. 13)

La administración de las escuelas conectadas al campo absolutamente regulatorio, nunca más reacciona a los puntos y razones para una capacitación de calidad del siglo XXI; en ese sentido, es importante avanzar o avanzar hacia una administración con iniciativa educativa o transformadora, donde se puede observar una administración por resultados con el logro del aprendizaje anticipado. (Minedu, 2015)

También incluyó: a partir de 2014, las IE clasificarán sus actividades en función de ocho tareas administrativas. Se trata de movilizadores del comercio dentro de la IE y, a pesar del hecho de que, en general, no son los únicos potenciales, son los más urgentes de lograr. Estas responsabilidades se comunican en punteros específicos, cuya consistencia es básica para garantizar que los alumnos aprendan. Esta asignación se relaciona con el ejecutivo y su grupo de supervisión, quienes deben dirigir la administración de la IE para lograr este objetivo. (pág. 13)

Según, el Minedu (2015) Las responsabilidades de la administración son: Escuela que la junta ensaya considerada fundamental para garantizar que los alumnos aprendan. Se comunican en punteros que son todo menos difíciles de verificar y sobre los cuales la IE tiene la capacidad de mediar. Este componente es fundamental

para cualquier equipo de supervisión para decidir las opciones planificadas para mejorar el aprendizaje. (p. 13)

Garantizar un aprendizaje genuino de estudiantes, comunicado en punteros institucionalizados es discutir la calidad instructiva; Esta tarea se relaciona con el equipo de supervisión de cada escuela, ya que tienen el deber utilitario de confirmar, mediar y decidir sobre las opciones fundamentales para mejorar el aprendizaje. (Minedu, 2015)

Los deberes administrativos propuestos dependen de los resultados y las propuestas de una progresión de la investigación sobre la viabilidad escolar y la administración instructiva a nivel universal, subrayando los del distrito latinoamericano. Además, se ha considerado la reflexión sobre la gran escuela de las prácticas ejecutivas creadas en la nación y, por esta razón, los informes y / o procedimientos que se acompañan se han utilizado como premisa, que actualmente controla la administración de las IE peruanas.

La escuela los ejecutivos que incluyen la actividad directa del grupo de supervisión de una escuela nunca más podrán mantener una distancia estratégica de su obligación de tratar con la escuela que depende de las responsabilidades de la junta a la luz del hecho de que el examen de adecuación escolar completado por la UNESCO en latín América así lo requiere; Por lo tanto, en Perú, se han establecido registros reguladores para el uso de actividades rápidas. (Minedu, 2015)

Según el Minedu (2013) un jefe para completar una escuela, la junta o tratar con la base instructiva con administración académica incluye aceptar muchos trabajos y capacidades:

Configuración de indicaciones de dirección:

Montar una visión mutua del progreso.

Aprendizaje avanzado y reconocimiento de metas y objetivos.

Tener requisitos elevados de suplentes.

Indicaciones de mejora de límite elevado:

Respaldo individual a cada educador.

Dar reconocimiento y apoyo a las grandes prácticas educativas.

La revisión de las indicaciones de la asociación:

Avanzar en una cultura compartida, avanzar en la organización de grupos educativos.

Ordenar el establecimiento para alentar el trabajo educativo.

Incluya a la familia y la red en actividades que exijan a los estudiantes que aprendan.

Supervisar las indicaciones de aprendizaje:

Brindar ayuda especializada a los instructores (verificación, supervisión y coordinación).

Pantalla el acto instructivo del instructor.

Aviso y guía por modelo: mostrar clasesl.

Dar arreglos a los educadores para que se concentren en su actividad académica. (p. 11)

La ejecución de la escuela de los ejecutivos con iniciativa instructiva incluye a los supuestos pioneros educativos para establecer un curso anticipando una visión mutua del progreso, avanzar en la mejora de los límites del educador, mejorar la asociación con una cultura sinérgica, incluir a la familia y la red en las actividades que impulsan a los estudiantes. para adaptarse, al final, realmente refuerzan a los instructores a través de respaldos y observando con clases de exhibición. (Minedu, 2013)

El Minedu (2013) establece los procedimientos fundamentales que permiten la administración de una institución educativa, situada para lograr el aprendizaje del estudiante suplente. Estos son principalmente:

El monitoreo. Procedimiento de acumulación y examen de datos de los procedimientos académicos activados en la sala de estudio y la base instructiva.

El asesoramiento. Procedimiento de respaldo al instructor en un método constante, contextualizado, inteligente y deferencial para su aprendizaje adquirido.

El monitoreo y asesoramiento pedagógico es visto como una puerta abierta para el aprendizaje y el avance individual, experto e institucional. (p.13)

Para lograr el aprendizaje institucionalizado en los estudiantes secundarios, los pioneros académicos deberían ejecutar fundamentalmente metodologías que den resultados para la buena escuela de los ejecutivos. Estas son las comprobaciones de la práctica de demostración, que para esta situación se convierte en el surtido de datos sobre el procedimiento de aprendizaje y la exhortación que se convierte en el respaldo ininterrumpido de la práctica educativa. (Minedu, 2013)

Según, la UNESCO (2011) Los principales modelos de gestión presentados por Casassus en 1999 son:

Normativo. Gobernó los años 50 y 60 hasta el comienzo de los 70. Es una visión directa desde la organización en el presente, hacia un futuro novedoso, genuino, poco sorprendente y factible, debido a la organización en el presente. Tiene que ver con la organización enfocada al desarrollo cuantitativo del marco. Los cambios instructivos de este período se organizaron básicamente hacia la extensión de la inclusión del marco instructivo.

Prospectivo. Fue a mediados de los 70. Lo que está por venir no es sorprendente, a través del desarrollo de diferentes situaciones y, por lo tanto, dudoso. En este modelo, ha pasado de un futuro notable y genuino a otro numeroso y cuestionable. La organización resulta ser progresivamente adaptable. Está representado por los profundos y enormes cambios que han ocurrido en América Latina (Chile, Cuba, 40 Colombia, Perú, Nicaragua) que, notablemente, introdujeron opciones y destinos progresivos.

Estratégico. Fue a mediados de los 80. El sistema tiene una importancia vital (estándares) y estratégica (tiene la intención de lograr lo que se quiere). Verbaliza los activos humanos, especializados, materiales y relacionados con el dinero de una asociación. Últimamente, hacia el comienzo de los años 90, esta metodología comenzó a considerarse en el acto de organizar y el tablero en el campo instructivo. Se proponen diagnósticos que dependen de la investigación DAFO (calidades, aperturas, deficiencias, peligros) que presenta la visión y el establecimiento instructivo estratégico.

Estratégico-situacional. Fue a mediados de los 80. La medición situacional está familiarizada con la medición vital. El examen y el enfoque de los problemas hacia una meta es situacional. El procedimiento de organización integradora se rompe y los puntos de organización y las sustancias aumentan, lo que ofrece ascender a la descentralización instructiva.

Calidad total. Se administra a principios de los 90. Alude a la organización, el control y la mejora constante, lo que permitiría presentar "deliberadamente" la visión de valor en la asociación (Juran, 1998). Los segmentos focales de valor son: la prueba reconocible de los clientes y sus necesidades, la estructura de las pautas y los indicadores de valor, el plan de procedimientos que conducen a la calidad, la mejora continua de las diversas partes del procedimiento y la disminución de los bordes del paso en falso. Surgen dos realidades significativas, primero, se percibe la presencia de un "cliente", y segundo, preocuparse por los efectos secundarios del procedimiento instructivo. Están planificados para mejorar los procedimientos a través de actividades apuntadas, entre otras, a la disminución de la organización, la disminución de los costos, la adaptabilidad regulatoria y operativa más notable, la atención continua, la eficiencia y la imaginación en formas. Se resume la mejora de los marcos de estimación y evaluación de valor. La preocupación 41 sobre los resultados incide en desgloses y mira los procedimientos y las variables asociadas con ellos para dirigir estrategias instructivas.

Reingeniería. Para lograr el aprendizaje institucionalizado en los estudiantes secundarios, los pioneros académicos deberían ejecutar fundamentalmente metodologías que den resultados para la buena escuela de los ejecutivos. Estas son las comprobaciones de la práctica de demostración, que para esta situación se convierte en el surtido de datos sobre el procedimiento de aprendizaje y la exhortación que se convierte en el respaldo ininterrumpido de la práctica educativa.

Se percibe un poder y una solicitud más notables sobre el tipo y la naturaleza de la capacitación anticipada. En esta cosmovisión sobre capacitación y aprendizaje, en caso de que necesite una mejora en la ejecución, necesita una diferencia extrema en las formas.

Comunicacional. Se desarrolla en la segunda mitad de los 90. Es fundamental comprender la relación como sustancia y el lenguaje como formador de marcos de correspondencia. El lenguaje es la parte de la coordinación de ejercicios, esto deriva una organización de habilidades sociales, ya que las estrategias de correspondencia energizarán o no los ejercicios perfectos. A comienza el tablero donde las opciones se asignan para grupos compuestos que se ajustan a las carreras a través de una comprensión típica. Se entrega un compromiso común, los entendimientos y deberes son normales de manera corporativa en un trabajo de reuniones valiosas. (p. 23)

La administración educativa entre los siglos XX y XXI han experimentado cambios, estos movimientos fueron considerados como modelos de tablero, comenzando en el principal siglo destacado entre los años 50 y 60 hasta el comienzo de los 70, conocido como el Modelo Normativo. En este modelo, la organización se tomó directamente, desde la etapa inicial de comprensión hasta su finalización, concentrándose solo en la mejora cuantitativa del sistema de preparación. A partir de la década de 1970, el Modelo Prospectivo con arreglos adaptables y cambios significativos en el marco instructivo, en su mayor parte progresivo, explícitamente en algunas naciones latinoamericanas (Chile, Cuba, Colombia, Perú, Nicaragua) con el inicio de la propuesta académica. "Nueva escuela" de causa europea. Esta proposición en Perú 42 fracasó debido a la restricción de la asociación de educadores y la disposición del encuentro y la restricción del gobierno militar, el burocratismo y el verticalismo predominante.

Hacia el comienzo de los años 80, con el Modelo Estratégico que verbaliza los activos humanos, materiales y financieros, se intenta resolver el agujero actual, sin embargo, es solo después de los 90 que se comienza una respuesta para problemas instructivos que dependen del análisis FODA y El uso de marzo de la visión y misión que gana hasta hoy en la escuela. Paralelo a este modelo, se avanza otro modelo, la situación fundamental que no es otra cosa que descentralización educativa. Asimismo, simultáneamente, comienza el Modelo de Calidad Total, donde solo porque se discute la efectividad, importancia, valor y, lo más importante, la mejora continua de las formas de aprendizaje. En esta metodología, el cliente (suplente) y los resultados (aprendizaje) reciben una importancia más notable, tratando de disminuir la organización.

Casi al mismo tiempo existe el modelo de reingeniería donde las actualizaciones son insuficientes, buscando un cambio subjetivo radical, en este modelo en caso de que necesite una mejora en la ejecución, necesita un cambio extremo en los procedimientos. Por último, el Modelo de Comunicación que, además, se eleva aproximadamente al mismo tiempo en que la correspondencia gana, es decir, una administración con asignación de obligaciones o deberes básicamente compartidos, simultáneamente trabajo aceptable o universitario, un modelo actualmente en el poder en el arreglo instructivo del Perú. Casassus (1999)

Según, Marco del Buen Desempeño Directivo (2014), La administración de las escuelas ha sido tradicionalmente esperada como una capacidad fundamentalmente autoritaria, aislada del aprendizaje, obsesionada con la costumbre de los indicadores y mostrando horarios, constante en cada circunstancia única; a la luz de una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las opciones y los datos se mueven en la bóveda, manteniendo a los educadores, tutores y suplentes en un trabajo subordinado, y el control de la solicitud a través de un marco básicamente correccional. Esta forma de tratar con la escuela los ejecutivos depende de la convicción de que lo estratégico de la escuela es preparar a las personas que reconocen y recrean la cultura autoritaria, sus convicciones, tradiciones, métodos para actuar y pensar. (pág. 10)

La administración educativa convencional con estructura piramidal tenía como tren crucial a las personas que simplemente replicaban una cultura residencial y obsoleta, ignorantes de cualquier demostración de pensamiento libre y el avance de aptitudes y capacidades; En este modelo de administración, solo una narrativa burocrática autorizada de los ejecutivos estaba totalmente segregada del aprendizaje de los suplentes, este modelo de administración instructivo se aborda en este momento y en su contra se está actualizando en las escuelas con iniciativa educativa. (Guerrero, 2012)

Según el Minedu (Mdbdd, 2014) La administración escolar es: gestionar, en una región, por ejemplo, escuela donde los procedimientos instructivos experimentan diferentes actividades y espacios de la asociación; Debe tener una referencia que se desvíe elaborada por los ejecutivos en la totalidad de sus mediciones: desde la sala de

estudio hasta la vida institucional, desde lo "cuidadosamente educativo" hasta los temas distintivos de autoridad que potencian o no un proceso de aprendizaje educativo con atributos específicos. ; pasar del trabajo gerencial al trabajo concentrado en procedimientos académicos, y dentro de la estructura de una propuesta para una buena ejecución. (p.18)

A la luz del Marco del buen desempeño directivo, la administración en la escuela debe estar situada solo a otro recado de los jefes de las escuelas, siendo sus actividades en el mejoramiento de la práctica de exhibición a través de una autoridad educativa que vaya con la mejora constante del proceso de aprendizaje educativo. Esto implica dejar a un lado una administración reguladora burocrática que ha causado un daño tan grande al marco de instrucción. (Mdbdd ,2014)

Mdbdd, (2014) señaló que: Las prácticas de dirigir la escuela son la disposición de actividades que, debido a la prueba reconocible de una necesidad, son ordenadas, convincentes, productivas, económicas, adaptables, estructuradas y completadas por los individuos desde la base instructiva, y que, a pesar de cumplir con los estudios secundarios ' necesidades y deseos, hablar de una mejora innegable en la realización del aprendizaje, en un sistema moral y especializado, alineado con su objetivo principal, visión y cualidades. Estas prácticas deberían ser una fuente de perspectiva para otras personas y alentar la mejora de sus procedimientos. (p.35) De acuerdo con cualquier Norma Legal vigente del MED, se busca el cambio de escuela de los ejecutivos, donde todo acto de los directores debe girar en torno al cumplimiento de los requisitos y deseos de los suplentes que para esta situación deben ser el logro del aprendizaje y la mejora persistente de los procedimientos. (Mdbdd, 2014)

Dimensiones de la gestión escolar:

Según el Mdbdd (2014) los dominios, se comprenden como muchas habilidades que incorporan una zona particular de actividad gerencial; y aluden a las exposiciones básicas para hacer el proceso de cambio de escuela. La conexión entre los espacios es dinámica, es decir, son una pieza coordinada e incorporan todos los ejercicios del administrador; asimismo, están relacionados ya que cada impacto impacta el avance de lo diferente como un componente de una totalidad interconectada.

Clima institucional.

El ambiente institucional alude a la disposición de las cualidades del lugar de trabajo visto por los diferentes artistas y la paloma como el factor fundamental que afecta su conducta. Los factores de atmósfera recomiendan enfáticamente la manera en que se crea el procedimiento de administración en la organización, ya que es una variable que influye en sus resultados; En este sentido, la eficiencia, la calidad, la imaginación y la realización de las personas que tienen que ver con la atmósfera.

Como lo indica Alves (2000): La atmósfera es el efecto secundario de la visión de los trabajadores de una realidad objetivo. Un grado de correspondencia decente, respeto compartido, sentimientos de tener un lugar, aire de vecindad, reconocimiento y consuelo común, junto con un sentimiento general de satisfacción, son una parte de los elementos que caracterizan un gran ambiente para la rentabilidad correcta y una gran ejecución (p 124).

Según, Martin (2000) Demuestra que "la atmósfera institucional o el lugar de trabajo en las asociaciones comprende uno de los elementos decisivos y alentadores de las formas jerárquicas y de la junta, a pesar de los avances y el cambio. Este es el espacio en el que los individuos de un establecimiento instructivo se unen y del cual las condiciones ecológicas que retratan cada escuela están empoderadas "(p.103).

En lo que a él respecta, Alvarado (2003) dice que la atmósfera "es una visión de la asociación y el lugar de trabajo y comprende el nivel bueno u horrible del lugar de trabajo para las personas que conforman la asociación" (p.95).

Pintado (2007) hace referencia a que "la atmósfera refleja las cualidades, el estado de ánimo y las convicciones de los individuos que, debido a su temperamento, se convierten así en componentes de la atmósfera" (p.187).

Acompañamiento pedagógico.

El respaldo es un procedimiento de preparación en la administración, enfocado en la escuela, equivalente a los avances estimados por los compañeros en los educadores exclusivamente y, en general, la mejora de su práctica académica a partir de la revelación de las suposiciones detrás, la conciencia y el uso de las progresiones

importantes. para moldear continuamente su autogobierno experto e institucional y el logro de un mejor aprendizaje entre los estudiantes.

Acompañar es controlar el progreso de los ejercicios. Es una percepción eficiente y decidida. (Diagnóstico Socioeducativo Escuela Pública República de Colombia, Managua, junio de 2010) La supervisión es la que dirige la mejora de la agrupación coherente del programa educativo, teniendo en cuenta la disposición de la instrucción, la naturaleza en la que debe crearse y el individuo adecuado. para ejecutarlo, lograr los destinos propuestos y tener su norte caracterizado en las visitas de advertencia y respaldo en los formularios de aprendizaje instructivos.

Brigg (2005), indicó que "la supervisión es el respaldo académico que el ejecutivo utiliza día a día y cuyo objetivo es dirigir a través de formas especializadas, crear aptitudes y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas" (p. 5) La capacidad El jefe adquiere importancia al agudizar la conducta de los trabajadores, controlarlos y crear aptitudes que impulsen el logro de objetivos instructivos.

El acompañamiento pedagógico, un marco y una asistencia planificada para ofrecer orientación organizada, incesante, contextualizada, inteligente y consciente sobre la información obtenida por educadores y directores, planificada para mejorar la naturaleza del aprendizaje de los alumnos, la ejecución del instructor y la escuela de la junta.

Visión institucional.

La visión institucional es una imagen precisa de una asociación posterior y reacciona a un deseo típico. La visión propone una prueba para la red instructiva en un marco de tiempo dado; Es breve y claro en sus detalles (Kallpa, 2012). Al ser una visión institucional, suscita la dedicación de la red instructiva en torno a los destinos establecidos que impulsan el aprendizaje y el trabajo agregado.

Para, Dolan, García y Richley (2006): "la visión debe ser lo suficientemente orientada a los objetivos para incitar a la energía, lo suficientemente extensa como para ser reconocida por todos, lo suficientemente confiable como para ser comprendida y lo suficientemente sensible como para garantizar a los inversores que su especulación será rentable." (pa.74)

La visión crucial es el centro de la medición social y vital en una asociación. Los valores son el final de ellos, la forma en que se prueba y cada uno de los segmentos de una demostración de la organización bajo una progresión de cualidades compartidas que los reconocen de los demás y posiblemente los conducen al progreso. Las cualidades son, en consecuencia, los ejemplos de conducta dentro de ellos y deberían ser los ayudantes para el fundamento de sus objetivos y su logro en la lucidez con su punto de vista social y vital.

La visión alude al perfil que se desea para la organización más adelante, con un enfoque extraordinario en otras asociaciones de oponentes. Si bien se analizan sus circunstancias actuales en cuanto a lo que se desea más adelante, los objetivos pueden inferirse a corto, mediano y largo plazo, sin duda es un objetivo clave según Gerry Johnson y Kevan Scholes (1999), siendo este: "el único eso incluye el futuro deseado, o el anhelo de la asociación, el sentimiento de revelación y el destino que estimula a los dos supervisores y trabajadores." (p. 73)

Comunidades de aprendizaje.

El grupo de personas que aprenden es una empresa de capacitación que incluye estudiantes, educadores y familiares. Tienen la intención de avanzar en el cambio social, que comienza en la escuela, pero que coordina a cada una de las personas a su alrededor. Hay tres destinos fundamentales que guían una escuela que se convierte en una comunidad de aprendizaje:

Eficacia. Colocar los recursos para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Equidad. Utilizar los recursos para mejorar los resultados de aprendizaje considerando todas las cosas.

Cohesión Social. Avanzar en la mejora de la concurrencia e inversión de toda la red..

Según el significado de Hord (1997), las redes de aprendizaje competente (CPA) son redes escolares cuyo objetivo es la mejora persistente de mostrar ensayos a través del apoyo del personal en ejercicios de avance competentes, colectivos, ordenados y completos. a nivel escolar. El grupo de personas que aprenden establece los marcos de una cultura escolar que promueve el aprendizaje de los alumnos mediante el establecimiento de estimaciones, estándares y deseos compartidos entre los maestros.

Las Comunidades de Aprendizaje son consideradas como una empresa enmarcada por muchas actividades efectivas destinadas a un cambio social e instructivo (Elboj, 2002), un cambio a nivel social y social, del medio y su condición, cuyo diseño es lograr una Información sociedad para todos, a la luz del aprendizaje dialógico, con una formación que incluye toda la red y que ocurre en cada uno de los espacios del interior, incluido el aula (Valls, 2000). Dentro de esta tarea, el aprendizaje es un movimiento social intercedido por el lenguaje y que ocurre tanto con los compañeros como con toda la variedad de adultos con los que los jóvenes están conectados de una manera que incluye a cada una de las personas a las que impactan, tanto legítimamente como de manera indirecta, su avance y aprendizaje.

Es fundamental analizar, como una de las partes más llamativas de esta estrategia, la forma en que siempre podemos descubrir personas en el interior que no forman parte del grupo de instrucción o de expertos. Del mismo modo, su capacitación y aplicación se crean en todos los aspectos del interior, incluida la sala de estudio, ya que las Comunidades de Aprendizaje buscan cada uno de los resultados y activos imaginables accesibles en la Comunidad para acelerar el aprendizaje. (Flecha,1997).

Las Comunidades de Aprendizaje son una reacción a todos los cambios sociales e instructivos y las dificultades derivadas de la actual Sociedad de la Información. Por lo tanto, es tan imperativo recordar que esta estructura de trabajo es poderosa, hasta tal punto que el Informe incluido (2009) establece que, dentro de esta estructura de trabajo, la preparación para familiares, reuniones y logros son efectivos. intuitiva, la inversión de las familias a nivel definitivo, evaluativo e instructivo, la apertura del interior más horas y con más personas. En el caso de que desglosemos las bases lógicas que subyacen a las Comunidades de Aprendizaje, descubriremos el Programa Marco, que es una de las principales actividades de la red, en el círculo europeo, para avanzar y apoyar la I + D (Innovación y Desarrollo). El objetivo principal es hacer que los alumnos dejen de ser agresivos, a través de la financiación, en su mayor parte, de ejercicios de avance, consultas, mejoras innovadoras, etc.

En este momento estamos en el séptimo Programa Marco. La empresa Includ-ed es la tarea principal concentrada en la instrucción obligatoria que se eligió en la última convocatoria de propuestas del VI Programa Marco.

Como problema general: ¿Cómo influye la asistencia técnica en las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019?

Problemas específicos: (i) ¿Cuál estrategia formativa de mayor influencia mejora las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba? (ii) ¿Qué práctica de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba, mejora con la asistencia técnica?

Justificación del estudio. Esta investigación permite conocer las principales dimensiones de la asistencia técnica: talleres pedagógicos, acompañamiento y asesoría personalizada, grupos de interaprendizaje, y su influencia en las prácticas de gestión: visión institucional, clima institucional, comunidades de aprendizaje, acompañamiento pedagógico, escuelas abiertas; para que todo especialista que brinda asistencia técnica a directivos utilice la más pertinente en dicho proceso formativo la cual se verá reflejada en la buena marcha de la institución educativa y cada uno de los actores educativos que forman parte de ella.

Conveniencia. Si Bien es cierto la asistencia técnica se viene usando desde los compromisos de gestión escolar y mucho más antes, a través de esta investigación; se pretende dar la debida importancia a dicha estrategia formativa, es decir; que se vuelva una prioridad para todo director en actividad y especialmente para los directivos noveles en la gestión educativa.

Relevancia Social. Hay una falta de información sobre las necesidades de preparación de los jefes y la actualización deficiente debido a la falta de una aplicación de observación. En esta situación única, es apropiado conocer los factores de calidad y las mediciones de la ayuda especializada, que sirve a los dos expertos y ejecutivos, para dirigir su administración y ejecución, planificada para remediar las carencias en la institución educativa donde trabajan.

Valor teórico. Apenas hay investigaciones e investigaciones que aborden ampliamente la ayuda especializada realizada por un experto de UGEL en el segmento de instrucción. La ausencia de una investigación renovada justifica un profundo trabajo de investigación que percibe la importancia de la ayuda especializada como un factor que se suma para mejorar la administración del

ejecutivo, ya que tiene una de sus dificultades para apoyar las formas de administración instructiva.

Implicancia práctica. Es importante contribuir con la administración y la ayuda especializada, de modo que, con los fines y las gracias obtenidas de este trabajo de examen, refuerce estas órdenes y se conviertan en activos integrales para el liderazgo básico en el ámbito de la organización de la instrucción.

Utilidad metodológica. Por fin, este examen es valioso y dará componentes notables dirigidos a las autoridades con respecto a cómo brindar ayuda especializada; Orientándolos en un camino apropiado hacia la preparación y ejercicios refrescantes coordinados con los directores, que se suman para mejorar los ensayos de la administración que juegan cada día en su escuela.

La Hipótesis General (H1) Existe relación significativa entre la asistencia técnica con las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019. (H0) No existe relación significativa entre la asistencia técnica con las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019.

Hipótesis específicas: (H1) La estrategia formativa de mayor influencia que mejora las prácticas de gestión escolar de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba es: acompañamiento y asistencia personalizada. (H2) La práctica de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba que mejora con la asistencia técnica es: acompañamiento pedagógico.

Objetivo General; Determinar la correlación entre asistencia técnica y las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019, como objetivos específicos: (i) Identificar la estrategia formativa de mayor influencia que mejora las prácticas de gestión de los directivos del nivel inicial de la UGEL Moyobamba. (ii) Identificar que practica de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba mejora con la asistencia técnica.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación.

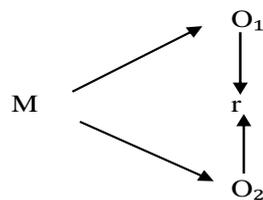
Tipo de investigación.

El estudio de investigación es del tipo esencial, debido a que para su avance los factores tendieron a no ajustarse para lograr resultados confiables. Por otra parte, en vista de la percepción, será concebible decidir la conducta y sus atributos dentro de su hábitat regular. (Hernández Sampieri, 2010).

Diseño de investigación.

La investigación utilizará el diseño no experimental, ya que analizará la conexión entre dos factores, en una unidad de investigación similar o sujetos de estudio.

Esquema:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Asistencia técnica

O₂ = Prácticas de gestión

r = Relación de las variables de estudio

2.2 Operacionalización de variables

Variables

Variable 1 : Asistencia técnica

Variable 2 : Prácticas de gestión

Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de Medición
Asistencia técnica	La asistencia técnica Es un acuerdo de orientación, ayuda desde el exterior situado a los logros de clase, que es requerido por los directores de ayuda o capacitación, o propuesto por el Ministerio de Educación. (2010)	Para identificar qué estrategia formativa de mayor incidencia mejora las prácticas de gestión del directivo se aplicará el cuestionario denominado "Asistencia Técnica" midiendo así el nivel de valoración de la estrategia.	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres pedagógicos. • Acompañamiento y asistencia personalizada. • Grupos de Interaprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> • Atiende necesidades comunes. • Permite intercambio de ideas y experiencias. • Propicia el aprendizaje junto a otros. • Aprendizaje a través de la reflexión. • Buena interacción para construir aprendizajes. • Ayudan a la gestión de director. 	Ordinal
Prácticas de Gestión	La junta, en una situación como la escuela donde los procedimientos instructivos experimentan diferentes actividades y espacios jerárquicos, necesita tener una referencia que se desvíe elaborada por los jefes en la totalidad de sus mediciones: desde la sala de estudio hasta la vida institucional, desde el "cuidado educativo" a los temas distintivos de autoridad que potencian o no un proceso de aprendizaje educativo y dentro de la estructura de una propuesta para una buena ejecución. Minedu, (2014)	Para identificar que práctica de gestión del directivo mejora con la asistencia técnica se aplicará el cuestionario denominado "Prácticas de gestión" midiendo así el nivel de valoración de la práctica.	<ul style="list-style-type: none"> • Clima institucional. • Acompañamiento pedagógico. • Visión institucional. • Comunidades de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Normas de convivencia. • Clima de respeto y confianza. • Espacios de reflexión • Retroalimentación personalizada. • Fortalecimiento del desempeño docente. • Trabajo en equipo. • Buenas prácticas pedagógicas. • Compartir experiencias. 	Ordinal

2.3 Población, muestra y muestreo.

Población

La población objeto de estudio, Fue establecido por 30 jefes de fundaciones instructivas del grado subyacente de la UGEL Moyobamba, en el período

2019. De esta manera, Carrasco (2006, pp. 236-237), la población es "la disposición de la considerable cantidad de componentes (unidades de examen) que tienen un lugar con el campo espacial donde se realiza el trabajo de exploración ". Además, Bisquerra (2009), "la población del examen es la disposición de todas las personas a quienes se quiere ampliar las consecuencias del examen" (p.143).

Muestra

La muestra estudio estuvo conformada por los treinta (30) directores de instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Moyobamba, en el periodo 2019.

Muestreo

El muestreo fue por conveniencia del investigador.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el presente examen, se utilizó el sistema de resumen; instrumentos que son la encuesta, para conocer el impacto de la ayuda especializada

Cuestionario sobre asistencia técnica.

Este cuestionario fue diseñado por el autor, con el objetivo de recabar la opinión de los directores sobre la asistencia técnica que reciben de parte de los técnicos de la UGEL, consta de 15 ítem distribuidos en sus tres dimensiones; todos tienen cinco opciones de valoración o respuesta: Muy bueno (5); Bueno (4); Regular (3); Deficiente (2); Muy deficiente (1)

Variable	Dimensiones	Ítems	Valoración
Asistencia técnica	Talleres Pedagógicos	Del 01 al 05	Muy bueno
	Acompañamiento y asesoría personalizada	Del 06 al 10	Bueno
			Regular
	Grupos de Interaprendizaje	Del 11 al 15	Deficiente
			Muy deficiente

Cuestionario sobre prácticas de gestión.

Este cuestionario fue elaborado por el autor, con el objetivo de conocer cuánto incide la asistencia técnica en las prácticas de gestión de los directivos en el contexto de la UGEL Moyobamba, está constituido por 16 ítem distribuidos en sus cuatro dimensiones; cada ítem o afirmación tiene cinco opciones de valoración o respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4) A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1)

Variable	Dimensiones	Ítems	Valoración
Prácticas de gestión	Clima institucional	Del 01 al 04	
	Acompañamiento pedagógico	Del 05 al 08	Siempre Casi
	Gestión de la visión institucional	Del 09 al 12	siempre A veces
	Gestión de las comunidades de aprendizaje	Del 13 al 16	Casi nunca Nunca

Validación

Los instrumentos de la investigación fueron validados por tres expertos:

Mag. Wilson Ricardo Quevedo Ortiz, Director de gestión pedagógica de la DRE-SM

Mag. Keller Sánchez Dávila, docente de la Universidad Cesar Vallejo

Mag. Hipólito Percy Barbaran Mozo, especialista de educación de la DRE-SM

Confiabilidad de los instrumentos

Para que los instrumentos de investigación permitan recabar la información o los datos para resolver el problema formulado, es importante cumplir con los requisitos previos específicos que aseguran su viabilidad y adecuación cuando se aplica a la prueba de examen. En ese sentido, las dos encuestas fueron aprobadas por juicio maestro, en ese punto continuaban evaluando la calidad inquebrantable del coeficiente alfa de Crombach utilizando la fórmula adjunta:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right] \right],$$

En ese momento, los instrumentos se planificaron primero y luego se aconsejó a tres especialistas que tenían un nivel insignificante de magisterio, que eran responsables de descomponer y evaluar su estructura, a la luz de una configuración que se les dio. En un minuto posterior, se consideró que las propuestas y percepciones hechas por cada uno de los especialistas mejoraban los instrumentos según los criterios de aprobación. En los dos instrumentos se adquirió una calidad inquebrantable de 0,67 y 0,70 por separado.

2.5 Procedimiento.

Para examinar los datos recopilados de los dos factores, estrategias medibles, por ejemplo, la media, la desviación estándar, las frecuencias absolutas y relativas; así como, para construir el nivel de estimación y el curso de los factores, el coeficiente de conexión de Spearman utilizando la ecuación que lo acompaña:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

donde D es la distinción entre las medidas de solicitud de comparación de x - y. N es la cantidad de conjuntos de información.

a. En ese punto se resuelven las especulaciones fácticas: Hipótesis estadística:

$H_0 : r = 0$ Existe relación significativa entre la asistencia técnica con las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019.

$H_1 : r \neq 0$ No existe relación significativa entre la asistencia técnica con las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019.

Donde:

r : Es el grado de correlación que existe entre la asistencia técnica con las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los resultados correlacionales se analizaron con el coeficiente de correlación son, en base a los siguientes niveles criterios:

Valor de r	Significado
-1	Correlación inversa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación inversa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación inversa alta
-0,4 a -0,69	Correlación inversa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación inversa baja
-0,01 a -0,19	Correlación inversa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación directa muy baja
0,2 a 0,39	Correlación directa baja
0,4 a 0,69	Correlación directa moderada
0,7 a 0,89	Correlación directa alta
0,9 a 0,99	Correlación directa muy alta
+1	Correlación directa grande y perfecta

2.6. Aspectos éticos

Para el avance de este trabajo, se mencionó la aprobación del jefe de la UGEL; para mediar en el surtido de datos, así como para defender los datos.

III. RESULTADOS

3.1. Estrategia formativa de mayor incidencia que mejora las prácticas de gestión de los directivos del nivel inicial de la UGEL Moyobamba.

Tabla 1

Correlación y prueba de hipótesis específica - directivos del nivel inicial – UGEL Moyobamba, 2019.

Rho de Spearman		Talleres Pedagógicos	Acompañamiento o asesoría Personalizada	GIA	Prácticas de gestión
Talleres Pedagógicos	Coeficiente de correlación	1,000	,840**	,852**	,539**
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,002
Acompañamiento y asesoría permanente	Coeficiente de correlación	,840**	1,000	,867**	,499**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,005
GIA	Coeficiente de correlación	,852**	,867**	1,000	,254
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,176
Prácticas de gestión	Coeficiente de correlación	,539**	,499**	,254	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	,005	,176	.
	Muestra	30	30	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente. Datos procedentes del SPSS, Cuestionario aplicado a directivos.

Para identificar cuál de las estrategias formativas tiene mayor incidencia en la mejora de las prácticas de gestión de los directivos del nivel inicial de la UGEL Moyobamba correspondiente al **primer objetivo específico**, cuyos resultados se presentan en la tabla 01. Aquí se ve que hay un nivel de conexión de 0.53 entre los talleres instructivos y los ensayos de la administración; en otras palabras, existe una relación moderada inmediata en el nivel de 0.01 con evaluación objetiva recíproca y, como lo indica la regla de elección, en contraste con una p-estima ($0.002 \leq 0.01$) se reconoce que dicha relación es crítica. Del mismo modo, se resolvió una conexión de 0,49 entre la copia de seguridad y la exhortación inmutable con los ensayos de los ejecutivos; es decir, también existe una relación moderada y positiva en el nivel 0.01 con la respectiva evaluación medible y según lo indicado por la guía de elección para una p-estima ($0.005 \leq 0.01$) se reconoce que dicha relación es crítica. En cambio,

entre los grupos de Interaprendizaje (GIA) y las prácticas de gestión se estableció una correlación de 0,25 con un p-valor ($0,17 \geq 0,05$) que no es significativa.

En consecuencia, al comparar el coeficiente de determinación de las correlaciones entre los talleres pedagógicos y prácticas de gestión ($r^2 = 0,290$) con la correlación entre acompañamiento y asesoría permanente con las prácticas de gestión ($r^2 = 0,249$), se deduce que las prácticas de gestión de los directivos del nivel inicial son influenciados por los talleres pedagógicos por el 29% y por el acompañamiento y asesoría permanente por el 24,9%, las diferencias se debe otras razones ajenas a la asistencia técnica. Dicho de otro modo, los talleres pedagógicos son la estrategia que tiene mayor incidencia en la mejora de las prácticas de gestión de los directivos.

3.2. Práctica de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba mejoran con la asistencia técnica.

Tabla 2

Correlación y prueba de hipótesis específica - directivos del nivel inicial – UGEL Moyobamba, 2019

Rho de Spearman		Asistencia Técnica	Clima Institucional	Acompañamiento Pedagógico	Visión Institucional	Comunidad de Aprendizaje
Asistencia Técnica	Coeficiente de correlación	1,000	,350	,407*	,088	,516**
	Sig. (bilateral)	.	,058	,026	,645	,004
	N	30	30	30	30	30
Clima Institucional	Coeficiente de correlación	,350	1,000	,956**	,327	,522**
	Sig. (bilateral)	,058	.	,000	,078	,003
	N	30	30	30	30	30
Acompañamiento Pedagógico	Coeficiente de correlación	,407*	,956**	1,000	,419*	,512**
	Sig. (bilateral)	,026	,000	.	,021	,004
	N	30	30	30	30	30
Visión Institucional	Coeficiente de correlación	,088	,327	,419*	1,000	,072
	Sig. (bilateral)	,645	,078	,021	.	,706
	N	30	30	30	30	30
Comunidad de Aprendizaje	Coeficiente de correlación	,516**	,522**	,512**	,072	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	,003	,004	,706	.
	Muestra	30	30	30	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente. Datos procedentes del SPSS, Cuestionario aplicado a directivos

Análogamente y en concordancia con el **segundo objetivo específico**, al identificar cuál de las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba está mejorando o tiene mayor incidencia producto de la asistencia técnica en general, se encontró los siguientes resultados que se muestran en la tabla 02 respectivamente.

Se puede apreciar que, existe un grado de correlación de 0,407 entre la asistencia técnica y la práctica de gestión inherente al acompañamiento pedagógico que realizan los directivos; es decir, existe una relación directa y directa en el nivel 0.05 con una evaluación de hechos recíproca, que, según la regla de elección, contra una p-estima ($0.026 \leq 0.05$) se reconoce que esta relación es enorme. De manera similar, se resolvió una conexión de 0.516 entre la ayuda especializada y la práctica ejecutiva aludida a la red de aprendizaje; es decir, también existe una relación moderada y positiva en el nivel 0.01 con una evaluación medible recíproca y según el estándar de elección para una p-estima ($0.004 \leq 0.01$) se acepta que dicha correlación es significativa. No obstante, también hay relación entre la asistencia técnica y el clima institucional (0,35) y la visión institucional (0,08) que no son significativas; por cuanto, su p-valor (0,058 y 0,64) superan el nivel de significancia del examen estadístico bilateral.

En efecto, al cotejar el coeficiente de determinación de las correlaciones entre la asistencia técnica y las prácticas de gestión referida al acompañamiento pedagógico ($r^2 = 0.165$) con la correlación entre la asistencia técnica y la comunidad de aprendizaje ($r^2 = 0.266$), se deduce que las prácticas de gestión de los directivos del nivel inicial que más mejoran o son influenciados por la asistencia técnica son el acompañamiento pedagógico (16.5%) y las comunidades de aprendizaje (26,6%) respectivamente, las diferencias se debe otras razones ajenas o diferentes a la asistencia técnica. O sea, las comunidades de aprendizaje es una práctica de gestión de los directivos que tiene mayor incidencia o mejora producto de la asistencia técnica.

3.3. Correlación entre asistencia técnica y las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019

La Tabla 3 muestra los resultados en comparación con el objetivo general, en el que se establece un nivel de conexión de 0.42 entre la ayuda especializada y los ensayos de los ejecutivos; es decir, existe una relación moderada inmediata y crítica en el nivel de 0.05 con una evaluación medible respectiva, que según lo indicado por la regla de elección, contra una p-estima ($0.021 \leq 0.05$) se descarta la especulación inválida y se reconoce que existe una gran conexión entre la ayuda especializada con las prácticas administrativas de los supervisores de instrucción subyacentes de la UGEL Moyobamba durante el año 2019.

Tabla 3

Correlación y prueba de hipótesis general – directivos del nivel inicial – UGEL Moyobamba, 2019

Rho de Spearman		Asistencia Técnica	Prácticas de gestión
Asistencia Técnica	Coefficiente de correlación	1,000	,420*
	Sig. (bilateral)	.	,021
	N	30	30
Práctica de gestión	Coefficiente de correlación	,420*	1,000
	Sig. (bilateral)	,021	.
	N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente. Datos procedentes del SPSS, Cuestionario aplicado a directivos.

Además, según el coeficiente de determinación ($r^2 = 0.176$) las prácticas de gestión son influenciadas por la asistencia técnica solamente por un 17.6%, la diferencia se debe a otras razones.

IV. DISCUSIÓN

Establecer la relación entre la asistencia técnica y las prácticas de gestión de los directivos del nivel inicial; así como, identificar las estrategias formativas que más inciden en la mejora de la gestión constituyen los objetivos del presente estudio. Por ahora, los resultados revelan que existe una correlación moderada (0,42) y significativa entre dichas variables; a su vez, se sabe que los talleres pedagógicos tienen mayor incidencia en la mejora de las prácticas de gestión; aunque no influyen de manera relevante en el clima y visión institucional; salvo en las dimensiones del acompañamiento y la gestión de las comunidades de aprendizaje.

En ese sentido, los diferentes estudios realizados en otros contextos revelan cierta similitud como es el caso de las conclusiones que arribó Villaizán, (2017) en su investigación, quien indica que la ayuda especializada brindada por el grupo instructivo regional se identifica legítima y totalmente con la satisfacción de las responsabilidades del consejo escolar en la UGEL 02 de Lima Metropolitana, dada la estimación de la centralidad $p = 0.000$ y el coeficiente de conexión rho de Spearman $= 0.714$; aceptando que uno de los deberes de la escuela de los ejecutivos es el respaldo académico realizado por el director; así como, la conjunción escolar que se avanza en el establecimiento instructivo.

A su vez, los estudios realizados por Cabezas, (2015) y Ferrer, (2013) demuestran una influencia sobre la gestión institucional y/o el nivel de conocimiento del directivo sobre la gestión de la escuela; ambos concluyen que el programa de asistencia técnica educativa para la gestión institucional favorece significativamente, evidenciándose en la mejora de la gestión institucional; así como, la aplicación sistemática de un plan de capacitación causa efectos significativos en el nivel de conocimiento de gestión educativa de los directores. En consecuencia, se asume que cualquier intervención o estrategia formativa debidamente orientada e implementada favorece la mejora las diversas prácticas de gestión o cualquier otro aspecto vinculado con la escuela.

Estos aportes confirman la necesidad de replantear la asistencia técnica y las prácticas de gestión; puesto que, se descuida aspectos medulares como el establecimiento de metas, comprensión del entorno, promoción de la autorregulación

institucional, sentido de comunidad y otras; a fin de sistematizar dichas prácticas que permita integrar acciones con la política educativa de la región y el país; así como, promover permanentemente el diálogo y compartir experiencias exitosas.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Existe una conexión inmediata y notable entre la ayuda especializada y las prácticas de la junta de los directores de instrucción subyacentes de la UGEL Moyobamba durante el año 2019; por lo tanto, se obtuvo una relación de 0.42 con una p-estima ($0.021 \leq 0.05$), descartando la teoría inválida. En otras palabras, los talleres académicos, el consejo perpetuo y los grupos de aprendizaje impactaron las prácticas administrativas de los jefes en 17.6%
- 5.2. La estrategia formativa de mayor influencia que favorece las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba son los talleres pedagógicos con un 29% según el coeficiente de determinación, seguido del acompañamiento y asesoría personalizada con el 24.9%; presumiblemente porque en los talleres se atienden las necesidades de formación, intercambian experiencias, construyen aprendizajes y reflexionan.
- 5.3. La práctica de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba que mejora con la asistencia técnica es la gestión de las comunidades de aprendizaje con el 26,6% y el acompañamiento pedagógico (16.5%) respectivamente; puesto que como directivo promueve la reflexión de los docentes sobre las necesidades de aprendizaje y plantea estrategias de solución.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** A los directivos de las I.EE y especialistas de educación de la UGEL Moyobamba, se recomienda reflexionar y replantear las acciones de asistencia técnica que brindan a los directivos del nivel inicial, a fin de lograr una mayor incidencia en la mejora de las prácticas de gestión; además, porque existe una correlación directa entre la asistencia técnica y las prácticas de gestión.

- 6.2.** A los directivos de las I.EE y especialistas de educación de la UGEL Moyobamba, se recomienda evaluar las estrategias de asistencia técnica en general y específicamente la referida a los grupos de interaprendizaje con la finalidad de hacer una mayor incidencia en las prácticas de gestión de los directivos del nivel inicial.

- 6.3.** A los directivos de las I.EE y especialistas de educación de la UGEL Moyobamba, se exhorta evaluar las distintas prácticas de gestión y cómo estas se benefician a partir de la asistencia técnica; específicamente por qué no se mejora el clima y visión institucional con el aporte de la asistencia técnica que ofrece los especialistas.

REFERENCIAS

- Alvarado O. (1999). *Gestión Educativa: Enfoques Procesos*. Universidad de Lima. Perú.
- Arana, M. E. (1998). *Principios y Procesos de la Gestión educativa*. Editorial San Marcos. Perú.
- Bellei, C. Osses, A y Valenzuela, J. (2010). *Asistencia Técnica Educativa: de la Intuición a la Evidencia*. Chile: Fondef
- Carrillo, S. (2004) *La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación*. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4159>
- Casassus J. (2009). *Antología de la gestión escolar*. Programa nacional de carrera magisterial. México.
- Cordero, G. Fragoza, A. y Vázquez, M. (2015). *El Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela: aproximaciones a su configuración en México*. *Revista electrónica de investigación educativa*, 17(1), 55-71. Recuperado en: org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S160740412015000100004&lng=es&tlng=es.
- Díaz, V (2014) Proyecto de tesis presentada a la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile para optar al grado académico de Magíster en Educación, Mención Dirección y Liderazgo Profesor Guía: Dr. ÁLVARO SALINAS E. Santiago, Noviembre 2014
- Fernández, E. M. (2001). *Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes*. Madrid. España.
- Gallegos, J. (2004). *Gestión educativa en el Proceso de Descentralización*. Editorial San Marcos. Lima Perú.
- Galviz, I. G. (2011). *Calidad en la gestión de servicios*. Fondo editorial biblioteca Universidad Rafael Urdaneta Maracaibo Venezuela.
- Gay, L. (1996). *Educational Research: Competencias for Analysis and Application*. Mishawaka IN, U.S.A.
- González, C. y Bellei, C. (2013). Sostenibilidad del mejoramiento escolar impulsado por programas de asistencia técnica educativa. *Perspectiva Educativa*, Vol 52, N° 1, pp. 31-67. Disponible en:

<http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/viewFile/144/62>

- González, A. (2017). *Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, 2015*. (Tesis para optar el Grado académico de magíster en Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6930/Gonzales_ma.pdf;jsessionid=8A8B4E21DF0EF9E36E093BD75ED1D9AF?sequence=1
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la Organización de las Naciones Unidas UNESCO (2000) en “*Modelo de gestión educativa estratégica*”. Programa Escuelas de calidad. México distrito Federal. Impreso en México.
- La Serna, J. (2002). *Evaluando la Gestión Educativa Institucional*. Ediciones BiRey. Primera edición. Perú.
- Loza, G. (2013). *El Liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica de las Escuelas de Calidad*. (Tesis en la modalidad de informe de investigación empírica para obtener el título de Licenciado en Psicología Educativa de la Universidad Pedagógica Nacional, Ciudad de México).
- Madrid (2015). *Relación entre el liderazgo directivo y las capacidades de gestión educativa en las instituciones escolares públicas*. (Tesis para optar el grado de Magister en Ciencias de la educación con mención en Gestión Educativa, de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Minedu (2014) Marco del Buen Desempeño del Directivo, Directivos construyendo escuela. Sistema de Dirección Escolar.
- Minedu (2014). Manual Compromisos de Gestión Escolar para las IIEE públicas y privadas. Perú. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>

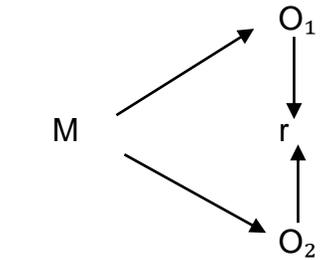
- Minedu (2015) RD – 005342 – 2015 – DRELM – *Orientaciones para la mejora de la gestión pedagógica territorial a través de las redes educativas en Lima Metropolitana.*
- Minedu (2016b). *Compromisos de gestión escolar y plan anual de trabajo de la IE 2017.* Lima: Ministerio de Educación.
- Minedu (2016c). *Resolución Viceministerial N° 015-2016-MINEDU.* Recuperado de: www.minedu.gob.pe
- Minedu (2017). *Compromisos de gestión escolar.* Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/compromisos-gestion-escolar/>
- Mineduc, (2008). *Estudio para la elaboración de instrumentos de apoyo al diseño y operación del componente de asistencia técnica externa del proyecto SEP.* Informe de Avance N° 4, Mirada de los actores potenciales usuarios de ATE, oferentes ATE y autoridades locales del Ministerio de Educación. Chile.
- Ministerio de Educación - Programa de Alfabetización y Educación Básica PAEBA. (2005) *Manual para los grupos interaprendizaje – GIA.* Documento de trabajo. Lima, Perú.
- Muchaypiña, Denisse (2013). La evaluación permanente del desempeño docente y su relación con la calidad de los procesos pedagógicos en la institución educativa Chinchaysuyo de Chincha (Tesis Para optar al Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educacional de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Recuperado en: http://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=58712&shelfbrowse_itemnumber=78325
- Ochoa, J. (2014). *Relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión directiva en instituciones educativas de secundaria de la provincia de Nazca.* (Tesis para optar al grado académico de Magíster en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado en: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1033/TM%20CE-Ge%20O31%202014.pdf?sequence=1>

- Osorio, S. (2017). *Diferencia entre asistencia técnica y servicio técnico*. Recuperado en: <https://www.gerencie.com/diferencia-entre-asistencia-tecnica-y-servicio-tecnico.html> Recuperado 25/11/2017
- Patton, M. (1998) *Utilization-focused evaluation: The new century text*. California: Sagepublications.
- Ramos, J. (2015) *Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del Distrito de Paucarpata, Arequipa*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Disponible en: repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/790
- Solís, S. (2010). *La influencia del liderazgo en la gestión escolar*. (Tesis para obtener el Grado de Maestro en Ciencias con Especialidad en administración y desarrollo de la Educación del Instituto Politécnico Nacional, México D.F).
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. (Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima). Recuperado en: http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2010/sorados_pm/pdf/sorados_m.pdf
- Tamara, A. (2012). *ATES en el contexto de la ley SEP: una aproximación a los factores asociados a la resistencia/no resistencia de las escuelas hacia la ATE*. (Tesis presentada para obtener el grado de Magíster en Análisis Sistémico Aplicado a la Sociedad, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile). Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116412/TESIS_Tamara%20Rozas%20A..pdf?sequence=1
- Tanca. F. (2005). *Proyecto educativo institucional*. Ediciones EDIMAC. Arequipa Perú.
- Tenorio M. (2012). En su tesis titulada “*Gestión administrativa y calidad de servicio en las instituciones educativas de Villa María del Triunfo*” Para optar el grado de Magister en Administración de la educación. Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cómo influye la asistencia técnica en las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál estrategia formativa de mayor influencia mejora las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba?</p> <p>¿Qué práctica de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba mejora con la asistencia técnica?</p>	<p>Objetivo general Determinar la correlación entre asistencia técnica y las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019</p> <p>Objetivos específicos Identificar la estrategia formativa de mayor influencia que mejora las prácticas de gestión de los directivos del nivel inicial de la UGEL Moyobamba.</p> <p>Identificar que práctica de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba mejora con la asistencia técnica.</p>	<p>Hipótesis general H1: Existe relación significativa entre la asistencia técnica con las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la asistencia técnica con las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019</p> <p>Hipótesis específicas H1: La estrategia formativa de mayor influencia que mejora las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba es: acompañamiento y asesoría personalizada.</p> <p>H2: La práctica de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba que mejora con la asistencia técnica es: acompañamiento pedagógico.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Descriptivo correlacional</p> <p>Esquema:</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O₁ = Asistencia técnica</p> <p>O₂ = Prácticas de gestión</p> <p>r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población 30 Directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba, en el periodo 2019</p> <p>Muestra 30 directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba, en el periodo 2019</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1202 290 1370 325">Variables</th> <th data-bbox="1370 290 1718 325">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1202 325 1370 513" rowspan="3">Asistencia técnica</td> <td data-bbox="1370 325 1718 360">Talleres pedagógicos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1370 360 1718 437">Acompañamiento y asesoría personalizada</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1370 437 1718 513">Grupos de interaprendizaje.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1202 513 1370 734" rowspan="3">Prácticas de gestión</td> <td data-bbox="1370 513 1718 549">Clima institucional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1370 549 1718 625">Acompañamiento pedagógico</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1370 625 1718 734">Comunidades de aprendizaje</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Asistencia técnica	Talleres pedagógicos	Acompañamiento y asesoría personalizada	Grupos de interaprendizaje.	Prácticas de gestión	Clima institucional	Acompañamiento pedagógico	Comunidades de aprendizaje	
Variables	Dimensiones												
Asistencia técnica	Talleres pedagógicos												
	Acompañamiento y asesoría personalizada												
	Grupos de interaprendizaje.												
Prácticas de gestión	Clima institucional												
	Acompañamiento pedagógico												
	Comunidades de aprendizaje												

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Asistencia Técnica

I. Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

II. Introducción:

Estimada/o Director/a:

A través del presente instrumento queremos conocer el nivel de valoración de la asistencia técnica brindada por el especialista de UGEL a directivos. En las siguientes líneas encontrarás preguntas, las cuales debe marcar con sinceridad y objetividad, esta encuesta es anónima y la información que se obtenga es confidencial.

III. Instrucciones:

Lea atentamente cada ítem y marque con una equis (X) la opción que considera correcta en relación a la pregunta planteada y de acuerdo al valor asignado.

Escala de conversión	
Muy deficiente	1
Deficiente	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión:						
Talleres pedagógicos.						
01	Los talleres atienden mis necesidades comunes de formación como directivo, al cual lo valoro como.					
02	Los talleres es un espacio que me permite intercambiar ideas y experiencias como directivo y lo valoro como.					
03	Los talleres en su ejecución propician que trabaje cooperativamente y aprenda junto a otros directores al cual lo valoro como.					
04	La ejecución de los talleres me permite construir nuevos aprendizajes a través de espacios de reflexión y lo valoro como.					
05	Considero que los talleres pedagógicos me ayudan en mi gestión como director, al cual lo valoro como.					

Dimensión:					
Acompañamiento y asesoría personalizada.					
06	La asesoría personalizada me ayuda a construir aprendizajes a través de la reflexión compartida, que propicia el especialista y lo valoro como.				
07	La confianza, el respeto, la escucha activa y la confidencialidad; son claves, para el asesoramiento personalizado que recibo como director, al cual lo valoro como.				
08	La construcción de mi aprendizaje es el resultado de una buena interacción pedagógica con el asesor o especialista y lo valoro como.				
09	El acompañamiento y asesoría personalizada satisface mis necesidades de formación que tengo como director, al cual lo valoro como.				
10	Considero que el acompañamiento y asesoría personalizada me ayudan en mi gestión como director y lo valoro como.				
Dimensión:					
Grupos de interaprendizaje.					
11	Los GIA me permiten intercambiar experiencias a partir de un tema de interés en común que tengo como director, al cual lo valoro como.				
12	El desarrollo de los GIA me invitan a reflexionar y construir nuevos aprendizajes y lo valoro como.				
13	La conducción de los GIA satisfacen mis demandas de formación que tengo como director, al cual lo valoro como.				
14	Las ideas fuerza y consensos colectivos en el cierre de los GIA fortalecen mi trabajo como directivo y lo valoro como.				
15	Considero que los grupos de interaprendizaje – GIA me ayudan en mi gestión como director, al cual lo valoro como.				

Cuestionario: Prácticas de gestión.

I. Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

II. Introducción:

Estimada/o Director/a:

A través del presente instrumento queremos conocer el nivel de valoración de las prácticas de gestión que mejoran con la asistencia técnica. En las siguientes líneas encontrará pregunta, las cuales debe marcar con sinceridad y objetividad, esta encuesta es anónima y la información que se obtenga es confidencial.

III. Instrucciones:

Lea atentamente cada ítem y marque con una equis (X) la opción que considera correcta en relación a la pregunta planteada y de acuerdo al valor asignado.

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión:						
Clima institucional.						
01	Oriento respecto a las normas de convivencia y su implementación en la I.E.					
02	Promuevo espacios de dialogo y participación entre docentes, padres de familia y estudiantes, bajo un clima de respeto y confianza.					
03	Resalto como directivo las diversas estrategias armónicas que favorecen el buen clima institucional.					
04	Como directivo asesoro a los docentes tutores sobre los procedimientos en el uso de la plataforma SISEVE.					
Dimensión:						
Acompañamiento pedagógico.						
05	Propicio como director un espacio para la reflexión pedagógica de mis docentes a partir de preguntas, repreguntas y/o ejemplos en relación al aprendizaje y evaluación formativa que brinda a sus estudiantes.					

06	Brindo orientaciones respecto al instrumento de observación a docentes en aula y realizo una retroalimentación en función a las debilidades encontradas.					
07	Brindo orientaciones a mis docentes de aula para elaborar el plan de mejora, fortaleciendo su desempeño en el aula.					
08	Establecemos acuerdos y compromisos de mejora a partir de la reflexión de la práctica como docente y directivo.					
Dimensión:						
Gestión de la visión institucional.						
09	Oriento la elaboración del PEI y resalto las acciones positivas de cada actor educativo para alcanzar la visión institucional.					
10	Promuevo la elaboración del PEI en sus distintos procesos o etapas, con la participación de todos los actores educativos.					
11	Considero que los documentos de gestión PEI, PAT, RI nos permiten alcanzar la visión institucional.					
12	Considero que el trabajo en equipo me ayuda a alcanzar los objetivos y visión institucional.					
Dimensión:						
Gestión de las comunidades de aprendizaje.						
13	Como directivo identifiqué buenas prácticas pedagógicas de mis docentes, las reconozco y socializo.					
14	Promuevo la reflexión sobre las necesidades formativas de mis docentes y me planteo estrategias de cómo atenderlos.					
15	Promuevo la conformación de comunidades profesionales de aprendizaje para los distintos actores de mi I.E.					
16	Involucro a todos los actores generando oportunidades para compartir sus experiencias.					

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Quevedo Ortiz Wilson Ricardo.
 Institución donde labora : DRE San Martín.
 Especialidad : Administración de la Educación.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Prácticas de Gestión.
 Autor del instrumento : Br. Oscar Jovani Zambrano Infante.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Prácticas de Gestión en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Prácticas de Gestión .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Prácticas de Gestión de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Prácticas de Gestión .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 06 de junio del 2019.



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Virino Lucana Santillán.
 Institución donde labora : DRE SAN MARTÍN.
 Especialidad : Administración de la Educación.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Asistencia Técnica.
 Autor del instrumento : Br. Oscar Jovani Zambrano Infante.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Asistencia Técnica en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Asistencia Técnica					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Asistencia Técnica de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Asistencia Técnica .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						46

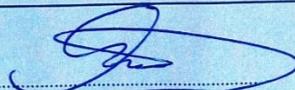
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Tarapoto, 10 de junio del 2019.



Mg. Virino Lucana Santillán
 ESPECIALISTA EN EDUCACION
 DRE SAN MARTÍN

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo / UNSM-T.
 Especialidad : Magister en Gestion y Políticas Publicas.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Asistencia Técnica.
 Autor del instrumento : Br Oscar Jovani Zambrano Infante.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Asistencia Técnica en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Asistencia Técnica				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Asistencia Técnica de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Asistencia Técnica .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 02 de junio del 2019.


 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

Autorización para la aplicación de instrumentos



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

UGEL MOYOBAMBA - DIRECCIÓN

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – MOYOBAMBA; OTORGA LA PRESENTE:

AUTORIZACIÓN

Al señor **OSCAR JOVANI ZAMBRANO INFANTE**, identificada con DNI N° 27574532, estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo en el Programa de Maestría en Administración de la Educación, para aplicar el Cuestionario Asistencia Técnica y recabar información respecto al proyecto denominado "**Influencia de la Asistencia Técnica en las Prácticas de Gestión de los Directivos de Educación Inicial de la UGEL Moyobamba**"; con fines de realizar la sustentación de tesis; debiendo coordinar con el Director de las II.EE. a fin de no afectar el cumplimiento de las horas efectivas de clases.

Se expide la presente, para que se le reconozca como tal.

Moyobamba, 12 de junio 2019.



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
Unidad de Gestión Educativa Local - Moyobamba

Prof. Ricardo David Díaz Chávez
DIRECTOR (E) UGEL- Moyobamba

Autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

Zambrano Infante, Oscar Jovani

D.N.I. : 27574532

Domicilio : Jr. Colón N° 345 – Rioja

Teléfono : Fijo :

Móvil: 976768639

E-mail : oscarjovani@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Zambrano Infante, Oscar Jovani

Título de la tesis:

“Influencia de la asistencia técnica en las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019”

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 09 de diciembre de 2019

Informe de Originalidad

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=1220048304&u=1050025204&s=1

feedback studio | Oscar Jovani Zambrano Infante Entrega 3

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

2 Influencia de la asistencia técnica en las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019

1 TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:
Administración de la Educación

AUTOR:
Br. Oscar Jovani Zambrano Infante (Código ORCID: 0000-0002-0541-1592)

Resumen de coincidencias

19 %

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	11 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	www.revistas.una.ac.cr Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 46 | Número de palabras: 13606 | Text-only Report | High Resolution | Activado | 1:26 a.m. 23/11/2019

Acta de aprobación de originalidad



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

El Mg. **KELLER SÁNCHEZ DÁVILA**, ha revisado la tesis del estudiante Br. **OSCAR JOVANI ZAMBRANO INFANTE**, titulado “**Influencia de la asistencia técnica en las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019**” constato que la misma tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 09 de diciembre de 2019



Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO DE LA JEFA DE LA UNIDAD DE POSGRADO

Dra. ROSA MABEL CONTRERAS JULIÁN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Oscar Jovani Zambrano Infante

INFORME TÍTULADO:

Influencia de la asistencia técnica en las prácticas de gestión de los directivos de educación inicial de la UGEL Moyobamba durante el año 2019

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

SUSTENTADO EN FECHA: 06 de agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobar por mayoría


Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - TARAPOTO