



Liderazgo directivo y gestión del conocimiento en la institución educativa Uriel García, Cusco- Perú

Clara Espinoza Núñez

Claritaesnu15@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2697-9643>

Haydy Zamira Pino Pillco

Zamita0211@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7006-8428>

Wilber Medina Valer

Wilbermedina7419@gmail.com

<https://orcid.org/0000-002-0108-0765>

Néstor Challco Corrales

Nezares777@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1105-5616>

Robert Julio Contreras Rivera

rjcontrerasr@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3188-3662>

Afiliado: Universidad Cesar Vallejo
Lima- Perú

Correspondencia: Claritaesnu15@gmail.com

Artículo recibido 21 noviembre 2022 Aceptado para publicación: 21 diciembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Espinoza Núñez, C., Pino Pillco, H. Z., Medina Valer, W., Challco Corrales, N., & Contreras Rivera, R. J. (2022). Liderazgo directivo y gestión del conocimiento en la institución educativa Uriel García, Cusco- Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8716-8731. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4028

RESUMEN

Toda indagación científica tiene la finalidad principal de comprobar la influencia del liderazgo directivo en la gestión del conocimiento en las instituciones educativas públicas del nivel primario durante la pandemia, los instrumentos utilizados sobre liderazgo directivo y la gestión del aprendizaje fueron aplicadas en la muestra de estudio, sin criterio de exclusión. Como resultado la correlación entre las variables abordadas podemos concluir que el éxito de una adecuada gestión de conocimiento en los estudiantes está estrechamente relacionado a un buen liderazgo directivo, poniendo en marcha el liderazgo compartido con fines comunes. Asimismo, el desempeño docente está vinculado: al buen aprendizaje de los estudiantes, uso adecuado de materiales, buena gestión del tiempo, cultura escolar, etc. También se aplicó una metodología descriptiva comparativa tomando en consideración todos los aspectos que éste implica. Este trabajo concluye que el rol del directivo juega un papel muy importante al conocer las necesidades y demandas de las personas que forma parte de la institución educativa como personas activas y comprometidas, para que en función a esas características se pueda planificar una atención remota con eficiencia y eficacia, asumiendo un compromiso e identificación con las demandas de la Institución Educativa, asimismo no debemos perder de vista el propósito y visión institucional, ya que es importante centrarnos y situarnos en el espacio y contexto actual para tener la certeza del impacto que causara en nuestros docentes, estudiantes y PPF

Palabras clave: *liderazgo directivo; gestión del conocimiento; desempeño docente.*

Directive Leadership and Knowledge Management in the educational institution Uriel García, primary level of the Cusco-Peru Region

ABSTRACT

All scientific inquiry has the main purpose of verifying the influence of managerial leadership in knowledge management in public educational institutions at the primary level during the pandemic, the instruments used on managerial leadership and learning management were applied in the study sample, without exclusion criteria. As a result of the correlation between the variables addressed, we can conclude that the success of adequate knowledge management in students is closely related to good managerial leadership, launching shared leadership with common goals. Likewise, teaching performance is linked to: good student learning, proper use of materials, good time management, school culture, etc. A comparative descriptive methodology was also applied, taking into consideration all the aspects that this implies.

Keywords: *directive leadership; knowledge management; teaching performance; evaluation; significant learning; proper use of educational materials.*

INTRODUCCIÓN

A nivel nacional, regional y local los Directores de Instituciones Educativas son los directos responsables ante las autoridades de la UGEL y el Ministerio de Educación para resolver cualquier situación que se presenta en nuestro centro de labor al margen de cumplir con el trabajo administrativo también desempeñamos la función de líder pedagógico enmarcado en garantizar la gestión del conocimiento enfocado en el aprendizaje por cada ciclo y grado de manera colegiada con los docentes de aula, por ello es necesario garantizar las reuniones colegiadas con los 30 docentes organizados en grados y secciones con la finalidad de adecuar y adaptar las Experiencias de Aprendizaje y las Evaluaciones Formativas a través del uso de diversos instrumentos de evaluación de tal modo garantizamos que los estudiantes reciban una adecuada educación en casa de manera contextualizada.

Es importante destacar que hoy en día el trabajo presencial después de un trabajo remoto trae consigo diversas limitaciones que impide que los Directores podamos trabajar de manera eficiente con nuestros docentes, estudiantes y padres de familia debido al gran cambio en costumbres y formas de trabajo de nuestros estudiantes, cabe mencionar que los (as) directores tienen toda la disposición de trabajar en las Instituciones Educativas, sin embargo tenemos múltiples funciones que cumplir, por ejemplo la organización y distribución de los cuadernos de trabajo, productos Qaliwarma, atender traslados o retirados gestiones ante las instituciones aliadas, entre otras responsabilidades inherentes al cargo.

La descripción del tema a indagar tiene como único objetivo reflexionar de manera crítica el liderazgo que influye en la gestión del aprendizaje de nuestros estudiantes con todos sus rasgos y características respondiendo a las necesidades e interés de toda la comunidad educativa Urielina.

Córdova (2020) menciona en su libro la forma de gerenciar en una sociedad futura a través de un liderazgo compartido o transformacional asignando roles y responsabilidades a todos los integrantes de una organización así garantizamos el éxito de una buena gestión, dentro del marco del respeto y la responsabilidad. También hace hincapié en los líderes con dominio disciplinar en su rol para que en el momento preciso y oportuno pueda compartir sus conocimientos en los diferentes espacios con los docentes y comunidad educativa que interactúa.

Morán (2019), menciona la importancia de un liderazgo directivo transformacional, evitando el poder formal de la jefatura individual, lo que busca este tipo de liderazgo es generar un clima de confianza y concertación con todos los involucrados en el cambio educativo, con la finalidad de planificar, ejecutar y evaluar los instrumentos de gestión escolar en equipo y mejorar el desempeño docente además estos direccionaran y son ejes orientadores para garantizar la adecuada y oportuna prestación del servicio educativo a los niños y niñas también menciona el liderazgo con resiliencia, poner énfasis en sobreponerse ante la adversidad, es este aspecto el rol del directivo juega un papel muy educativa como personas activas y comprometidas, para que en función a esas características se pueda planificar una atención remota con eficiencia y eficacia, trascendental al conocer las necesidades y demandas de las personas que forma parte de la institución asumiendo un compromiso e identificación con las demandas de la Institución Educativa, asimismo no debemos perder de vista el propósito y visión institucional, ya que es importante centrarnos y situarnos en el espacio y contexto actual para tener la certeza del impacto que causara en nuestros docentes, estudiantes y padres de familia.

También es necesario tomar en consideración la visión institucional formulada en el Proyecto Educativo Institucional, así no perdemos el horizonte de la escuela que buscamos a pesar de las dificultades actuales de la educación remota, por ende, la influencia del directivo en el desempeño docente garantizara brindar una educación de calidad en óptimas condiciones a nuestros estudiantes de las instituciones educativas del nivel primaria de la ciudad del Cusco.

La presente investigación tiene como finalidad buscar el liderazgo directivo con competencias desarrolladas en las habilidades que convierta un líder pedagógico para poder dirigir y conducir la IIEE y buscar la calidad de la educación mejorando los aprendizajes de los estudiantes. A si mismo busca en el liderazgo directivo crear las condiciones necesarias con un clima escolar positivo, este artículo busca encontrar la interrelación del líder directivo y la gestión del conocimiento en la institución Educativa y la manera de cómo hacer una gestión escolar con un trabajo en equipo.

En tal sentido la relevancia educativa de la presente investigación está encaminada a demostrar una importancia de que el aprendizaje de hoy es algo que están muy estrecha relación con el desarrollo y la formación cognoscitiva, afectuosa, valores y motriz, a partir de enfoque holística que se pretende dar una visión con una mirada algo general que

permite ver el desarrollo integral de las personas y esto permite obtener el propósito con liderazgo directivo y una buena gestión de aprendizaje en la Instituciones educativas de nivel primaria.

Finalmente, nuestra investigación justifica que nuestras variables del líder directivo y la gestión del conocimiento responda a una necesidad de que nuestros estudiantes desarrollen las competencias y logren el enfoque de búsqueda de la excelencia para mejorar los rendimientos académicos de todos los estudiantes brindando una calidad educativa.

Frente a esta justificación planteamos como el objetivo general de nuestro artículo es fundamentar el Liderazgo directivo y la gestión del conocimiento, Considerando como objetivos específicos uno: sustentar el tipo del Liderazgo directivo y la gestión del conocimiento en las instituciones educativas de nivel primaria, que ejerce el directivo. Dos: Fundamentar las competencias y habilidades de Liderazgo directivo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas de nivel primaria, que tienen los directivos para desarrollar como líder pedagógico. Y por último es: Fundamentar la estrategia pedagógica que implementan el Liderazgo directivo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas de nivel primaria que a su vez promueve el autoaprendizaje y reflexión docente.

METODOLOGÍA

Por la naturaleza del problema planteada en la presente investigación que es la influencia del liderazgo directivo en la gestión del conocimiento se ha elegido, el enfoque adaptado por una investigación cualitativa, basándose en la revisión de los documentos de bases legales y artículos científicos, que se sustentan sobre la organización y el funcionamiento de todas las instituciones educativas y el rol que cumple el director como líder la institución.

También se ha elegido, un enfoque adaptativo por una investigación cualitativa, basándose en la revisión de muchos documentos que nos permitió analizar y revisar muchos autores utilizando los datos de Mendeley, Scopus y otros, así mismo se tomó en cuenta las bases legales y la matriz analítica, que sustenta y fundamenta la organización y el funcionamiento de la Institución Educativa y el rol que cumple el directivo como líder de la institución. Asimismo, el tipo de indagación desarrollada es la descriptiva, no experimental, debido al estudio de las dimensiones que implican el liderazgo directivo y el componente de la gestión del conocimiento en épocas de pandemia, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En toda institución educativa sea pública o privada el liderazgo pedagógico del directivo es muy trascendental debido a que el éxito del aprendizaje de los estudiantes se relaciona directamente a la gestión del conocimiento de los estudiantes con mayor razón en el contexto actual de post pandemia asimismo se evidencia mayor responsabilidad en logro de retos nuevos para ello debemos garantizar el trabajo colegiado con los docentes considerando que es un factor clave para que estos últimos puedan desarrollar diferentes estrategias y metodologías en el proceso de enseñanza y aprendizaje haciendo uso de diferentes medios y herramientas virtuales.

Definición conceptual de liderazgo directivo

Córdova, Y. E. G. (2020). Sustenta que “La política de liderazgo es un factor crucial para la efectividad del maestro, algunas prácticas, en relación con la política de Liderazgo, están probadas que contribuyen al empoderamiento y éxito educativo”

En tiempos de pandemia, un buen liderazgo directivo en el sector educación, es la garantía para la continuidad de los aprendizajes de los estudiantes para ello es necesario entender que un líder debe desarrollar y poner en práctica diversas estrategias como la práctica de la empatía y sobre todo la forma de reinventar nuevas formas de atención para garantizar la continuidad con la prestación del servicio educativo este aspecto permite ser resilientes y mitigar el impacto y promover el empoderamiento de la Comunidad Educativa para acostumbrarnos a convivir con la nueva normalidad. Asimismo, un buen liderazgo pedagógico garantiza el logro de aprendizajes significativos en nuestros estudiantes además de promover una formación continua de los docentes para mejorar el desempeño de los mismos. Córdova, Y. E. G. (2020).

Modelos de Liderazgo.

El liderazgo efectivo tiene un papel clave en motivar a los maestros hacia el aprendizaje individual y compartido, un factor que se considera muy importante para lograr la eficacia escolar (Leithwood y Jantzi, 2000).

En consecuencia, queda claro que el liderazgo es el mediador que tiene la autoridad para desarrollar y capacitar a los maestros en la búsqueda de la eficacia escolar (Huber, 2004).

En los últimos 25 años, existen varios modelos teóricos diferentes relacionados con el liderazgo educativo. Sin embargo, dos modelos básicos han dominado: el liderazgo educativo y el liderazgo transformacional (Hallinger, 2003).

Cada uno de estos modelos considera el papel del director de la escuela y sus características desde una perspectiva diferente. La idea de la dirección de instrucción educativa que se introdujo durante la década de 1980 describe un director que quiere administrar, supervisar y desarrollar planes de estudio e instrucción en el contexto escolar (Bamburg y Andrews, 1990).

Los líderes instructivos generalmente apuntan a que la mejora escolar tenga una orientación fuerte hacia los objetivos (Hallinger, 2003) al mismo tiempo que construyen una presión académica debido a que indican altas expectativas de los maestros (Hallinger y Murphy, 1986).

De acuerdo con Hallinger (2000), un líder de instrucción especifica los objetivos de la escuela, organiza el programa de instrucción con el fin de lograr estos objetivos y trata de promover el aprendizaje mediante la construcción de un clima apropiado.

El director también aplica varias prácticas adicionales en el entorno escolar. Por ejemplo, la comunicación entre el líder y el personal siendo muy importante para los objetivos educativos y de aprendizaje específicos a ser ampliamente conocidos y apoyados por la comunidad escolar.

Además, el director debe administrar el procedimiento de instrucción en general y supervisar el progreso del estudiante. Un director de instrucción también trata de crear un ambiente de aprendizaje positivo al apoyar el desarrollo profesional, compartir su visión y proporcionar motivaciones fuertes e inspiraciones para el aprendizaje al personal docente (Hallinger, 2000).

El liderazgo instruccional ha adoptado un enfoque de arriba hacia abajo. Por otro lado, el liderazgo transformacional parece tener un enfoque de abajo hacia arriba. Específicamente, no proviene exclusivamente del principal; el personal docente también participa (Leithwood y Jantzi, 2000) y las necesidades y opiniones de los maestros generalmente se toman en consideración.

Por esta razón el modelo transformacional del liderazgo se piensa que es una especie de liderazgo compartido o distribuido que, se basada en la participación de abajo hacia arriba, tiene como objetivo generar el cambio educativo (Day et al, 2001).

Además, a diferencia del liderazgo educativo establecido sobre la gestión directa y la supervisión de la enseñanza (Leitner, 1994), los directores de transformación imponen la capacidad de los docentes y los involucran en el aprendizaje.

Este tipo de los directores intenta vincular los objetivos individuales con los de la organización y como consecuencia crea el clima en el que los educadores tienen la oportunidad de ser auto-motivados hacia el logro de efectivo de los objetivos de escuela, sin la guía de la principal de las cuales es necesario (Hallinger, 2003).

Prácticas de liderazgo que mejoran la eficacia del docente.

Objetivos individuales u orientación escolar El liderazgo, en cualquier modelo que abarque, tiene como objetivo central garantizar y mantener la mejora escolar que tiene que ver con la calidad de la enseñanza; El factor más influyente en el logro de los estudiantes. Sin embargo, es obvio que la calidad y la efectividad del liderazgo se entienden y evalúan en correspondencia con la motivación y efectividad de los maestros (Fullan, 2001).

De acuerdo con investigaciones recientes, una de las principales prácticas de liderazgo tiene que ver con la potenciación del docente que está fuertemente relacionado con el aprendizaje de los alumnos como el objetivo central de la escuela.

La mejora del desempeño de los empleados es un objetivo significativamente importante que el líder trata de lograr a través de varias acciones teniendo en cuenta las creencias, valores, motivaciones y habilidades de los individuos (Leithwood, 2006).

Estructurando una visión específica y dando instrucciones, les brindan a los maestros una fuerte motivación para mejorar su desempeño. En particular, al establecer un propósito compartido que aclara los roles, los objetivos y las expectativas deseadas del desempeño de los maestros, mejoran la efectividad de los maestros en el salón de clases. Una estrategia de gestión adicional es el apoyo personal proporcionado por el director y también la construcción del entorno adecuado para el cumplimiento personal y organizacional de los objetivos. Por otra parte, es responsabilidad del director construir ese tipo de condiciones de trabajo que permita relaciones productivas y creativas entre los profesores y toda la comunidad, haciendo cumplir de esta manera el desarrollo profesional del profesorado.

El líder puede ofrecer oportunidades de aprendizaje de los maestros mediante la organización y la gestión de varios programas relativos a su desarrollo profesional u ofreciendo asesoramiento individual a ellos (Leithwood y Jantzi, 2006).

Tales prácticas de liderazgo producen condiciones de trabajo de apoyo para motivar e influenciar al personal docente. En correspondencia a la evidencia reciente se podría decir que los líderes también son capaces de determinar las emociones docentes que se

consideran ser influyente a su motivación y eficacia, tales como: el sentido de eficacia, satisfacción en el trabajo y la ansiedad (Leithwood y Jantzi, 2006).

Se debe ayudar al maestro a motivarse a evaluar y reconocer la necesidad de cambiar sus percepciones hacia una dirección-acción específica. Por lo tanto, la motivación podría considerarse como la interacción entre los objetivos individuales y la orientación hacia el objetivo de la escuela (Ford, 1992).

Por esta razón, un líder debe adoptar estrategias para motivar a los maestros y coordinar sus objetivos personales con los escolares. El sentido de la capacidad suele ser un fuerte sentimiento motivador que aumenta la cantidad de esfuerzo pagado, con el objetivo de alcanzar el objetivo común.

Algunas de las estrategias de liderazgo que podrían aumentar la capacidad de los docentes y, como consecuencia, su motivación son los comentarios positivos y de apoyo, la experiencia compartida con el profesorado y la comunicación para explicar en detalle los objetivos y las acciones que deben aplicarse. (Leithwood & Jantzi, 2006).

Las emociones positivas también, en correspondencia con la consecución de un objetivo personal, parecen tener valor motivacional que podría ser autorizado si el director expresa su confianza en relación con el éxito alcanzado a través de la retroalimentación positiva (Leithwood y Jantzi, 2006).

Teniendo en cuenta que la efectividad de los empleados depende en gran medida de si están satisfechos en los entornos de trabajo o no, los líderes deben prestar mucha atención para aumentar la satisfacción laboral de los docentes (Heller, Clay y Perkins, 1993).

Según Locke (1976), la satisfacción laboral se define como una situación emocional positiva que se deriva de la aceptación del trabajo y la experiencia. Según los estudios realizados, hay varias actividades de liderazgo, como en la estructura de la organización, que influyen profundamente en el factor de satisfacción laboral (Nguni, Slegers y Denessen 2006).

Cuanto más autónomo sea el profesor, más satisfecho se sentirá en los entornos laborales (Hall, Pearson y Carroll, 1992). En consecuencia, el director no solo debe brindar a los educadores la oportunidad de tomar iniciativas, sino que también debe permitir, hasta cierto punto, la participación de los maestros en varias prácticas de gestión y toma de decisiones (Bogler, 2001).

Para lograr esto, los directores deberían aplicar estilos de toma de decisiones más colaborativos y menos autocráticos porque, como se podría concluir de varias teorías en psicología organizacional (Argyris, 1964; Likert, 1967 (citado en Latham, 2007).

La participación de los empleados en los procedimientos de toma de decisiones garantiza su satisfacción en el trabajo. Se ha señalado que los docentes tienen la intención de sentirse más satisfechos cuando se percibe al director como una persona confiable que comparte su experiencia y facilita la comunicación en el contexto de la escuela (Nguni, 2006).

Fundamentación epistemológica de la gestión de aprendizaje.

Es una tarea que muestra la actividad educativa que realiza los docentes y tienen el compromiso de formar a los seres humanos en las sociedades del discernimiento, bajo un parámetro de educación crítico y reflexivo que permitan a las personas imbuir en la sociedad de manera eficiente. La globalización y la condición que cambia el mundo moderno hace que la definición de aprendizaje tome un espacio más ampliada y esto que maneje de acuerdo al cambio significativo de las experiencias para que pueden desarrollar los seres humanos con una altura de comportamiento en los tiempos que vivimos y no a al anterior en que los aprendizajes eran los símbolos del que más sabían. El aprendizaje de hoy es algo que están muy estrecha relación con el desarrollo y la formación cognoscitiva, afectuosa, valores y motriz, a partir de enfoque holística que se pretende dar una visión con una mirada algo general que permite ver el desarrollo integral de las personas y esto permite obtener el propósito de una buena de gestión de aprendizaje. Todo docente está obligado a preocuparse por un aprendizaje basado en la ciencia Según el Caballero (2018) la gestión de aprendizaje define un conjunto de actividades que se admiten consciente y ejecuta al cumplir los objetivos.

Gestión de aprendizaje en la sociedad del conocimiento.

No dudamos que los cambios permanentes en la actualidad y lo extenso del tiempo de los desarrollos sociales vienen trayendo un logro, para algunos, angustia, y para otras apatías. Así mismo, el desarrollo continuo y en muchos momentos los que no han pretendido incluirse en las innovaciones de manera consciente y han continuado ejerciendo en su ejecución concreto con relación a su experiencia, las deducciones en su desarrollo laboral y al transcurrir los años han sido regularmente eficaz o indigentes. La educación no está dispensa de esa mirada. Al transcurrir los años hemos visto por modelos que responden a un tiempo de tipo de sociedades que son eficaz en aquella época, Al transcurrir del tiempo

la sociedad desarrolla hacia nuevos horizontes cualitativa líderes compuestas de problemas que se presentan y tenemos que estar preparados para los nuevos retos y paradigmas educativos, que tenemos que solucionar. Los cambios generan nuevas propensiones y alteran la que existe. Los estudiantes tienen que estar ligadas a una sociedad que está globalizadas y modernas, a un patrimonio material como área principal, de una insuficiencia de tratamientos de valores.

Gestión de aprendizajes en las escuelas

El concepto gestión de aprendizaje, se conoce como un conjunto de construcción del propio estudiante en el medio o en el contexto que vive teniendo en cuenta su realidad y a su vez se presenta un problema y se convierte una necesidad.

Como manifestamos en lo anterior, El trabajo juega un rol muy indispensable en gestión del aprendizaje tomando como punto de partida el conocimiento, prácticamente diseñado por la persona, que se encarga de las discrepancias e igualdades.

Según UNESCO (2018) indica que ya no se puede permitir que los docentes sean o sigue siendo los únicos sabios de su profesión y que imponga sus conocimientos que sean transmisores de sus ideas y los estudiantes sean como simple meros oyentes o recepcionistas de conocimientos y esto tiene que cambiar 7 el docente tiene que ser estimulador y animador y los estudiantes tiene que ser investigadores e innovadores.

Las escuelas deben ser un sitio diferente en que la gestión del aprendizaje debe encapricharse a un aprendizaje significativo, un espacio en que los estudiantes deben practicar el autoconocimiento y autoeducación para que sean independientes, competentes y autosuficientes, teniendo una formación integral será competentes en toda su vida.

Es muy trascendental que desde los inicios de los grados se tiene que impartir el desarrollo de las competencias habilidades, destrezas, sentimientos y emociones que será necesarios para potenciar en su formación y desarrollo personal de los estudiantes y de los futuros profesionales.

La gestión del aprendizaje para que tenga un éxito debe partir de algunos modelos formativos y estos pueden ser la motivación, la constancia del estudiante y el interés. Hay algunos conceptos nos indica que los estudiantes son aquellas personas que son auto reflexivos que tiene un criterio propio que puede prosperar en sus estudios de manera independiente y autónoma además deben ser innovadores e investigadores.

Por tal motivo como Hernández (2014) sostiene que gestión de los aprendizajes en el siglo XXI debe partir de los conocimientos, actitudes y valores la colaboración, creatividad y creación, la transdisciplinaria, la conducta que componen el reto alcanzable” (p. 613).

Cabe enfatizar que las actualizaciones de las posibilidades de la esencia una nueva forma de realizar la gestión de aprendizaje pasa ser las construcciones y asimilaciones de quién aprende y quien enseña, de un modelo que hagan énfasis en la directriz actual de una educación moderna. En consecuencia, una gestión del aprendizaje conforme con los períodos vigentes determina elementos presentes tal como un enfoque positivo de la realidad, lo cual involucra que el maestro sea capaz de motivar con una dirección apropiada del proceso, así como implicar a los estudiantes para que ellos obtengan lo principal desde su propia elección.

También podemos indicar a Duart y Sangrá (2001) señala que los estudiantes son los únicos y verdaderos protagonistas de sus propios aprendizajes y regulan su autoaprendizaje y ritmo de trabajos. Sabemos hoy en día la gestión del aprendizaje es una tarea que muestra la actividad educativa que realiza los docentes y tienen el compromiso de formar a los seres humanos en las sociedades del discernimiento, bajo un parámetro de educación crítico y reflexivo que permitan a las personas imbuir en la sociedad de manera eficiente.

La globalización y la condición que cambia el mundo moderno hace que la definición de aprendizaje tome un espacio más ampliada y esto que maneje de acuerdo al cambio significativo de las experiencias para que pueden desarrollar los seres humanos con una altura de comportamiento en los tiempos que vivimos y no a al anterior en que los aprendizajes eran los símbolos del que más sabían. El aprendizaje de hoy es algo que están muy estrecha relación con el desarrollo y la formación cognoscitiva, afectuosa, valores y motriz, a partir de enfoque holística que se pretende dar una visión con una mirada algo general que permite ver el desarrollo integral de las personas y esto permite obtener el propósito de una buena de gestión de aprendizaje Duart y Sangrá (2001) señala que la gestión de aprendizajes es cuando los estudiantes son los únicos y verdaderos protagonistas de sus propios aprendizajes y regulan su autoaprendizaje y ritmo de trabajos.

CONCLUSIONES:

- 1) Existe una estrecha relación entre la gestión del conocimiento y el adecuado liderazgo directivo durante la post pandemia en las instituciones educativas del nivel primario.

- 2) A través de la implementación de un Plan de Mejora Institucional se logra mejorar el adecuado liderazgo directivo en tiempos de post pandemia, que permita aplicar una adecuada gestión del conocimiento, con un diagnóstico institucional real de la población docente y sus condiciones de acceso a la educación presencial, que brinde el fortalecimiento de capacidades profesionales, como también la adaptación y adecuación de los contenidos curriculares para los estudiantes.
- 3) Un liderazgo transformacional garantiza gestionar adecuadamente los conocimientos ambientes y espacios acogedores y pertinentes para concretizar una adecuada gestión del conocimiento en nuestros estudiantes.
- 4) Un liderazgo transformacional se encarga de generar un clima de confianza y concertación con todos los involucrados en el cambio educativo, con la finalidad de planificar, ejecutar y evaluar los instrumentos de gestión escolar en equipo y mejorar el desempeño docente, además estos son ejes orientadores para garantizar la adecuada y oportuna prestación del servicio educativo a los niños y niñas.

LISTA DE REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2016). Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades. Trujillo (Perú): Ediciones Arimatea, J. (2018). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes de la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.
- Arias, A. & Cantón, I. (2017). La dirección y el liderazgo: aceptación, conflicto y calidad.
- Alvarado, O. (2016). Gestión educativa. Instrumentos. Lima: Editorial Udegraf. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202022>
- Assaél, J. & Pavez, J. (2018). La construcción e implementación del sistema de evaluación del desempeño docente chileno: principales tensiones y desafíos. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1(2), 41-55
- Caballero, S. S. (2008). La gestión del aprendizaje. Polis Revista Latinoamericana.
- Cabrera, M. T. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. Reenecuestro.
- Donado, Maribel Lucia Gravini; Marin Escobar, Juan Carlos; Falla Barrantes, Sonia Andrea; (2016). Aportes a la calidad educativa desde la investigación. Colombia: Editorial Mejoras.

- Edith, C. B. (2015). La gestión del conocimiento en el aprendizaje colaborativo de los estudiantes de pregrado. Lima.
- Fernando Javier García Colinal, Juárez Hernández, S. C., & Lorenzo Salgado. (2018). Revista cubana de educación superior.
- González, Domingo Herrera; Ramírez Martínez, Guillermo; Rosas Castro, Jorge Alberto. (2017). Análisis organizacional y calidad educativa. México: GRUPO EDITORIAL HESS, S.A. DE C.V.
- Guadalupe Iván Martínez Chairez, Guevara Araiza, A., & Valles Orn, M. M. (2018). El desempeño docente y la calidad educativa.
- Victoria, P. B., & Vásquez flores, L. A. (2017). Gestión del conocimiento y el aprendizaje colaborativo en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Mala, provincia de Cañete, 2017. Cañete, Peru.
- Soubal (2012) La gestión del aprendizaje», Polis 2021. URL: <http://journals.openedition.org/polis/2955>
- Córdova, Y. E. G. (2020). Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente. Ciencia y Educación-Revista Científica, 1(4), 27-36
- Bernardo, J. (2017). Técnicas y recursos para el desarrollo de las clases (3ª Ed.). Madrid: Ediciones Rialp. Bernardo, J. (2004). Una didáctica para hoy. Cómo enseñar mejor. Madrid: Ediciones Rialp.
- Bolívar, A. (2019). Liderazgo, mejora y centros educativos. El liderazgo en educación, 25-46. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/41367>
- Carbone, R. (coord.) (2008). Situación del liderazgo educativo en Chile. Santiago: Ministerio de Educación - Universidad Alberto Hurtado. Referencia electrónica, recuperado el 14 de mayo del 2016, de: http://www.oei.es/pdf2/situacion_liderazgo_educativo_chile.pdf Castro, A. (2006). <http://www.educacion.es/cide/espanol/investigacion/rieme/documentos/files/bolivar4/B>
- Chambilla, A. T. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. Revista Compás Empresarial, 10(30), 76-99 <https://hdl.handle.net/20.500.12672/3176>
- Córdova Ramírez, E., Rojas Idrogo, I., & Marín Ruiz, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. Conrado, 17(80), 231-236. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202022>

León (2017): Universidad de León. Revista de Educación, 345, enero-abril 2008, 229-254.
Referencia electrónica, recuperado el 24 de marzo del 2010, de
http://www.revistaeducacion.mec.es/re345/re345_10.pdf

Moran-Quintanilla, Y., Gamarra-Salinas, R., Romero-Cahuana, Á. A., & Flores-Córdova, W. F.
(2021). Estilos de liderazgo y motivación laboral en directivos del nivel educativo
secundario. *Maestro y Sociedad*, 18(3), 860-868. <https://orcid.org/0000-0002-8797-5>

San Ignacio de Loyola, tesis de maestría. Chiavenato, I. (2018). Administración en los nuevos
tiempos (2ª Ed.). Bogotá (Colombia): Editorial Quebecor. Chiavenato, I. (2002b).
Introducción a la Teoría General

Vallejianas. Alvarado, O. (2015). Elementos de administración general. Lima: Editorial
Udegraf.