

GESTIÓN EDUCATIVA, CURRÍCULO, METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN

Autores: Lucía Mirella Chauca Herembas¹, Carina Elizabeth Torres Papa², Norma Mercedes Zambrano Ponce³.

Institución: Unidad Educativa Yahuarcocha¹, Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez², Unidad Educativa Alberto Enríquez³.

Correos electrónicos: mirelu0707@hotmail.com; elytd5@gmail.com; normamer@gmail.com

GESTIÓN EDUCATIVA, CURRÍCULO, METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN

RESUMEN

El modelo educativo GECME está fundamentado desde el punto filosófico de Paulo Freire el cual manifiesta que, la educación es el esfuerzo por alcanzar un saber totalizador y no parcial del fenómeno educativo, tomando en cuenta la eficiencia y eficacia mediante los procesos sistemáticos. Este modelo posee contenidos que están orientados a la gestión de las instituciones e incorpora un nuevo paradigma de la gestión pública, el cual contiene la perspectiva de varios autores tomando en cuenta la misión educativa hacia la transformación productiva con equidad mediante las prácticas de mejora, gestión por procesos y gestión por resultados; no obstante es importante tomar en cuenta el liderazgo innovador y el nivel de innovación que ayudara a orientar la gestión educativa. Además, se ha considerado el currículo articulándolo al modelo y asumiendo los conceptos de cultura, educación, diseño y transformación mediante las características de los componentes del diseño curricular. La metodología de casos ayuda a la orientación y desarrollo de los procedimientos y elementos necesarios para la utilización adecuada del método de estudio con la ayuda de los modelos de investigación. Finalmente el nuevo modelo GECME permite evaluar el sistema educativo y realizar las reformas necesarias en busca de cambio y mejora continua de los procesos. “La evaluación es una condición necesaria para mejorar la calidad de la educación” (Martín y Martínez, 2009, p.1).

INTRODUCCION

El propósito de este documento es ofrecer la incorporación de un nuevo modelo educativo GECME, como parte de un nuevo paradigma actual, integrado y fundamentado en la realidad del ser humano como eje principal para el desarrollo de la sociedad del futuro, que permitan una visión diferente orientado al éxito educativo de manera sistemática

Este nuevo modelo educativo de GECME está basado en la gestión pública innovadora que hace referencia a los sistemas administrativos y la búsqueda de mejora continua de los procesos, el currículo enfocado en los procesos del sistema educativo, metodología de casos constituye el medio indispensable para canalizar u orientar una serie de herramientas teórico práctico para la solución de problemas mediante el método científico y la evaluación como instrumento de conducción de los procesos de cambio y mejora continua

El objetivo primordial de la educación es formar a seres humanos capaces de enfrentarse ante los retos tecnológicos del mundo en el que vivimos, un mundo lleno de incertidumbres y que va cambiando tan vertiginosamente, por lo que los sistemas

de educación se han visto obligados a desarrollar nuevos modelos y directrices que permitan cambios positivos.

DESARROLLO

REVISIÓN DE LITERATURA

Gestión educativa e innovadora.

Gestión pública y educativa.

La incorporación de un nuevo paradigma de la gestión pública NGP, involucra la perspectiva de varios autores en la que tienen como objetivo hacer más eficiente al estado mediante una serie de herramientas del mundo empresarial, el debido servicio de acorde a las necesidades de la sociedad.

Según (Vélez, 2011) manifiesta que a través de la nueva gestión pública se desarrollan diferentes aspectos como la competencia, la idea de empresa, producción, ganancia, han sido retomados y rebautizados bajo los conceptos de enfoque empresarial y gerencial, basada en objetivos y resultados fundamentados en la eficiencia y eficacia.

Para (Ramíó, 2001).”La NGP desarrolla propuestas valorativas que determinan la configuración de las organizaciones hacia argumentos como: Estar en contra de la burocracia; defender el mercado como mecanismo óptimo para distribuir los beneficios.”(p.117).

Por otro lado la gestión educativa es la transformación productiva con equidad, el cual se mide por los niveles de aprendizaje que acreditan los estudiantes mediante el logro de objetivos de nuevos procesos, métodos, significativamente mejorados y organizados.

El conjunto de tareas y conductas que se han descrito exige de los directivos públicos innovadores un elenco considerable de capacidades (Longo, 2012). Las características de liderazgos innovadores se caracterizan por tener una conducta proactiva la cual tiene como iniciativa a la mejora o a creación de circunstancias. Posteriormente se centra en la innovación en gobernanza y, de un modo más preciso, en las formas relacionales y colaborativas de desarrollo de la innovación en los sistemas públicos, y en cómo afectan a las estructuras y modos de actuar de las administraciones públicas. Por último, explora las características aconsejables para la dirección de los procesos mediante los que esta clase de innovación tiene lugar. "El hombre es sujeto de su propia educación, no puede ser objeto de ella" o, dicho más sencillamente, "nadie educa a nadie" (Los Editores Buenos Aires, 2002), un líder innovador no depende de los demás para tomar decisiones que estén en beneficio de la institución.

Prácticas de mejora.

Son múltiples los factores que inciden en la práctica educativa y en consecuencia que están implicados en su mejora. (Agirre, 2013) manifiesta que La selección de los contenidos, el tratamiento integrado de los mismos, la organización , los materiales y recursos didácticos, la diversidad del alumnado, los ritmos y modos de aprender, la organización del profesorado para dar respuesta a todos estos aspectos, el trabajo en equipo, las altas expectativas o el fomento del deseo de aprender.

Por tal razón el docente tiene que estar preparado en todos los aspectos ser el creador de nuevas estrategias de enseñanza aprendizaje y sobre todo estar presto a solucionar los problemas que se presentan dentro del sistema educativo.

Gestión por procesos

Aguilar (2006) y Badia y Bellido (1999), establecen un cuadro comparativo entre el modelo de gestión funcional y el modelo de gestión por procesos. Este enfoque hace énfasis en la medición, a través de indicadores operacionales, de gestión y de resultados, que se orientan desde los fines organizacionales y se basan en determinaciones cuantitativas y cualitativas de impactos sobre ambientes y/o poblaciones estructuradas, así como en la satisfacción ciudadana.

También hace énfasis en el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), para agilizar y permitir la realización descentralizada e incluso deslocalizada de las actividades en el marco de procesos estandarizados, en la organización de equipos multifuncionales, dado que su uso, se atribuye como garante de la disminución de tiempos y recorte de distancias en la prestación oportuna deservicios.

Gestión por resultados

El enfoque de la gestión para resultados (GpR), se ha presentado en diferentes instancias gubernamentales y académicas, como un modelo que propone cambios en las formas tradicionales de gestión gubernamental, pone un especial énfasis en los resultados e impactos que se logran a favor de la satisfacción y bienestar delos ciudadanos.

La Gestión para Resultados (GpR), hace énfasis en la superación de problemas socialmente relevantes como: la superación de la pobreza; el crecimiento económico sostenible; el mejoramiento en la calidad de vida; el incremento de la esperanza de vida; el aumento de los promedios de escolaridad; la disminución del costo de operación gubernamental y el mejoramiento de la definición y medición de los resultados de desarrollo por parte de las instancias estatales y supraestatales (BID y CLAD, 2007).

El término “Gestión para Resultados” ha venido cobrando fuerza y tendiendo a reemplazar los términos de “Gestión por Resultados” o “gestión orientada a resultados” en la primera década del siglo XXI, al hacer énfasis el conector “para”, en el aspecto teleológico y orientativo a fines de la gestión pública.

Liderazgo innovador

Un líder innovador debe tener las siguientes características:

Conducta productiva

Un líder innovador se caracteriza por actuar como reacción ante las dificultades (Ares, 2004). El líder con conducta proactiva busca el trabajo óptimo del sistema al que pertenece la institución, en la actualidad las tecnologías de la información, han impulsado a que las instituciones reaccionen positivamente a las dificultades o problemáticas que se presentan a diario. La exigencia de acuerdo a las realidades de cada institución genera inquietudes las cuales han obligado a que se tome en cuenta la anticipación, renovación y creación dependiendo de las oportunidades o riesgos que pudieran presentarse. Un líder con conducta proactiva tiene la capacidad para tomar decisiones buscando la mejora continua y creación de nuevas condiciones. “La persona proactiva construye su realidad” (Piaget, 1971).

Gestión relacional

Los directivos de las instituciones deben tener gestión relacional, la cual es la habilidad para estimular y tratar a los miembros de una organización Meier y O’Toole, Fernández y Pitts (2007) han señalado que cuanto mayor es la interacción de los directivos con su entorno, más aumenta su probabilidad de desarrollar con éxito el cambio organizativo (Longo, Innovación en gobernanza: entorno colaborativos y liderazgos relacionales, 2012). Por lo que se puede manifestar que la gestión relacional dentro de una organización o negocio es una estrategia, con calidad y buenos estándares de gestión relacional. La innovación de la tecnología, ha ayudado que las relaciones con los cliente se más efectiva ya que permite reducir costos, tener más clientes, controlar, monitorear y medir los resultados

Espíritu emprendedor

Espíritu emprendedor, se identifica como la habilidad para impulsar cambios y transformar así las organizaciones y la realidad (Longo, 2012). Un líder con espíritu innovador busca mejorar el servicio, los procesos y **paradigmas** para generar mayor satisfacción. Es decir, para generar valor significativo y creativo. Es por eso que la innovación es el cambio el cual se sustenta y se basa en un nuevo conocimiento el cual optimiza el desempeño del servicio que ofrecen las instituciones para conseguir con éxito los objetivos, el cambio puede ser tecnológico, comercial, organizacional o financiero dependiendo de la necesidad.

Cuando las colaboraciones innovadoras tienen un alcance público-privado, los liderazgos afrontan una clase adicional de retos. Son aquéllos que derivan de la necesidad de manejar adecuadamente la coexistencia de lógicas institucionales diferentes en cada uno de los sectores en presencia (Reay y Hinings, 2009).

Nivel de innovación

La elección del Innovation Union Scoreboard IUS como indicador sintético del nivel de innovación alcanzado por los países europeos procede de los ocho elementos (Zapico, 2012, pág. 261). De los cuales de acuerdo a la realidad que afrontan las instituciones educativas se ha tomado en cuenta a las siguientes para mejorar el nivel de innovación:

Recurso humano

La gestión del talento humano es un comienzo para el progreso, por eso es que para mejorar el nivel de innovación las organizaciones e instituciones han optado por tener el departamento de talento humano. El talento humano se define como el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades, motivaciones y actitudes puestas en práctica por una persona comprometida que consigue alcanzar resultados positivos para su empresa (Deusto, 2017).

El departamento de talento humano es el encargado de seleccionar los recursos humanos (conjunto de trabajadores o empleados) los cuales formaran parte de la institución, los cuales mediante el análisis de la necesidad de la institución y capacidad del recurso humano desempeña tareas específicas. Los recursos humanos es una de las fuentes de riqueza de la institución porque son las responsables de la ejecución y desarrollo del proceso de funcionamiento de la institución.

Sistema de innovación

El sistema de innovación empresarial es un programa que tiene como objetivo implementar el Sistema de Innovación en su empresa o institución, alineado a su estrategia de crecimiento y necesidades es importante tener el presupuesto e infraestructura para la implementación de la misma.

La gestión pública es posible mediante “1) la innovación y mejora guiada por prácticas lean y 2) la innovación y mejora guiada por las tecnologías de la información”. (Lorenzo, 2012) , para conseguir el desarrollo de una institución es importante considerar a la innovación y mejora tomando en cuenta tecnología, procesos, personas, y estructura. Especialmente en el sector público. Por otro lado la mejora e innovación van de la mano de la tecnología de la información las cuales requieren de la sociedad y el sector servicio para alcanzar el cambio o impacto aspirado por la empresa y llegar al éxito.

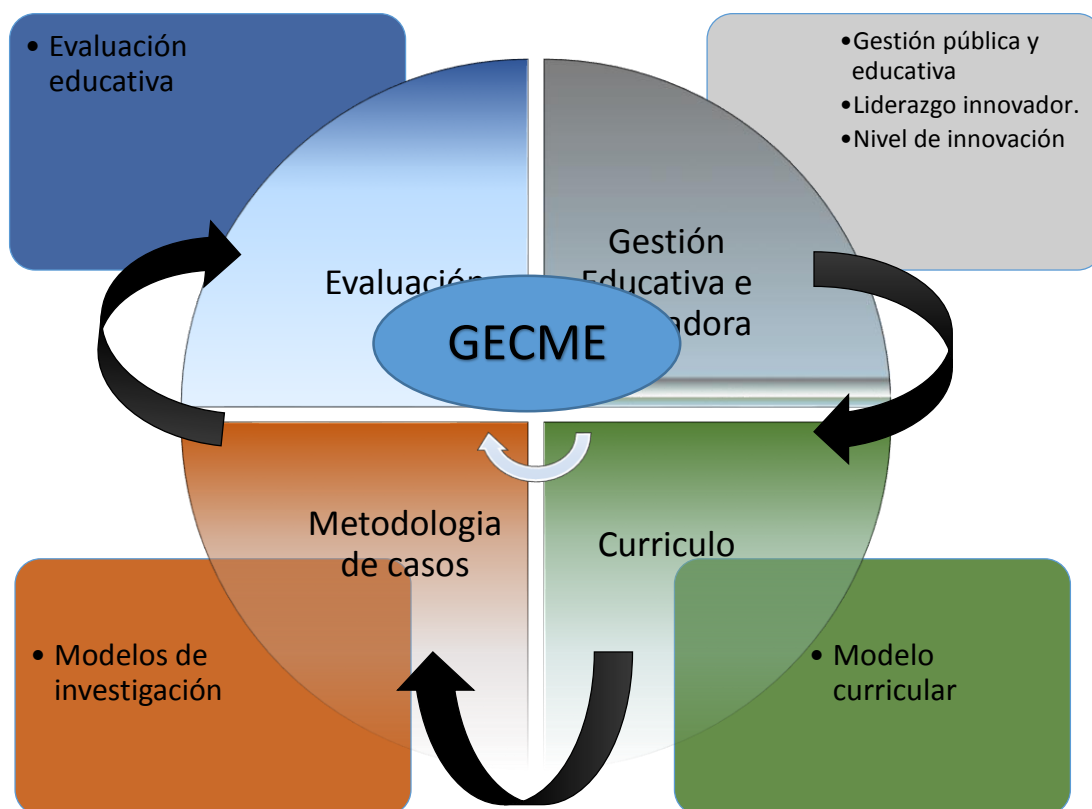
Sistema de apoyo financiero

Es importante tomar en cuenta la capacidad de gestión de gastos públicos mediante las responsabilidades o control social dando uso de la información y conocimiento disponible en la sociedad. La respuesta proporcionada por la rendición de cuentas facilitará la innovación siempre que se realice de manera abierta y transparente.

“...destaca la clasificación por programas como presentación básica de dichos presupuestos ya que constituye un valioso instrumento de gestión al servicio de la Comunidad Autónoma». (Unzurrunzaga, 2012)

Los planes y programas presupuestarios son instrumentos para la gestión públicos según la Ley de Régimen Presupuestario de Euskadi destaca la importancia de los programas los cuales están al servicio de la comunidad autónoma, para llevar acabo las actividades es importante la intervención de los medios humanos y financieros. Es importante trabajar en redes para que exista comunicación entre los responsables de la planificación y los de la programación presupuestaria

Grafico 1: GEGME (Gestión Educativa, currículo, Metodología y Evaluación)



Fuente: los autores

Elaborado por: Chauca, Sanipatin, Tocagón, Torres, Zambrano

La calidad de la educación es una aspiración constante de todos los sistemas educativos y uno de los principales objetivos de las reformas educativas de la mayoría de los países. Es un concepto con una gran diversidad de significados, con frecuencia no coincidentes, ya que, las cualidades que se le exigen a la educación están

condicionadas por factores ideológicos y políticos, económicos y sociales a través de diferentes concepciones sobre el desarrollo humano y la enseñanza aprendizaje.

Una educación de calidad y el modelo de evaluación de la misma varían en diferentes contextos de acuerdo a los diferentes contextos dentro de una sociedad.

Existen un sinnúmero de modelos que abordan la evaluación de la calidad por tal razón se presenta un nuevo esquema de modelo educativo en el que hace referencia a la gestión, el currículo la metodología y su evaluación desde un abordaje holístico, evaluando los factores internos y externos de las instituciones. Por lo mismo, se propone un modelo con una mirada holística desde la perspectiva de la responsabilidad social a partir de estado y a partir de cuatro ejes de referencia.

El modelo educativo GECME está fundamentado desde el punto filosófico de acuerdo al concepto *educación* trabajado por Paulo Freire es importante tomar en cuenta la eficiencia y eficacia el cual mediante los procesos sistemáticos conlleva a obtener la participación, formación e instrumentación de prácticas ya sean estas populares, culturales o sociales. Según Paulo Freire “la educación verdadera es *praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo*” (Freire, Educación y Cambio, 2002). Es por ello que la gestión educativa busca cambios que transformen la educación actual con nuevos modelos, métodos, técnicas los cuales vayan de la mano con la innovación para enriquecer los procesos pedagógicos.

Sin duda, la filosofía de la educación de Paulo Freire nos heredó una concepción del mundo y de la vida, una visión del hombre y la sociedad; desde luego, también defendió una reflexión constante sobre la educación, sus problemas y desafíos, componentes y retos. Y es que, como él mismo dijo “toda práctica educativa implica una teoría sobre la educación” (Freire, 1994, p. 37). Teoría que no puede ser sólo especulación o abstracción estéril sino reflexión sobre la práctica educativa concreta para propiciar su transformación. Práctica, pensó Freire, que en él “jamás se resistió de una reflexión filosófica” (Freire, 1996, p. 165) y que “no tiene lugar jamás en el vacío, sino en un contexto real, histórico, económico, político, y no necesariamente idéntico a ningún otro contexto”.

Entre los ejes que sustentan el esquema de un nuevo modelo educativo son el de gestión, currículo, metodología de evaluación.

Gestión educativa

La gestión educativa es la transformación productiva con equidad, el cual se mide por los niveles de aprendizaje que acreditan los estudiantes mediante el logro de objetivos de nuevos procesos, métodos, significativamente mejorados y organizados.

Según Vélez S. (2011) la gestión educativa no se mide en cuanto a resultados por el número de colegios construidos del número de maestros por estudiantes, los cuales se definirían como indicadores operacionales, tipo insumos, sino por los niveles de aprendizaje que acrediten los estudiantes, mediante pruebas estandarizadas internacionalmente por la calidad de empleos y/o universidades que logran conseguir gracias a su educación preescolar, básica, media y preparatoria.

Currículo

Según el ministerio de educación en el 2015 manifiesta que: El currículo es la expresión del proyecto educativo que los integrantes de un país o de una nación elaboran con el fin de promover el desarrollo y la socialización de las nuevas generaciones y en general de todos sus miembros; en el currículo se plasman en mayor o menor medida las intenciones educativas del país, se señalan las pautas de acción u orientaciones sobre cómo proceder para hacer realidad estas intenciones y comprobar que efectivamente se han alcanzado.

Un currículo sólido, bien fundamentado, técnico, coherente y ajustado a las necesidades de aprendizaje de la sociedad de referencia, junto con recursos que aseguren las condiciones mínimas necesarias para el mantenimiento de la continuidad y la coherencia en la concreción de las intenciones educativas garantizan procesos de enseñanza y aprendizaje de calidad.

Las funciones del currículo son, por una parte, informar a los docentes sobre qué se quiere conseguir y proporcionarles pautas de acción y orientaciones sobre cómo conseguirlo y, por otra, constituir un referente para la rendición de cuentas del sistema educativo y para las evaluaciones de la calidad del sistema, entendidas como su capacidad para alcanzar efectivamente las intenciones educativas fijadas.

El currículo se concibe como una estrategia educativa general para la formación de sujetos sociales, democráticos y transformadores de su realidad. Expresa, en ese sentido, un compromiso nacional de trabajo en determinadas direcciones que se complementan o se corrigen en función de la heterogeneidad cultural del contexto de realización. El currículo, por lo tanto, expresa la fundamentación y la orientación del proceso educativo. Como proceso se construye sobre principios, valores, concepciones, explicaciones, procedimientos. Es un medio de reflexión que se apoya en el pensamiento creativo (op. cit.).

Metodología

Dentro del modelo educativo GECME se ha tomado en cuenta El método de casos como un modo de enseñanza en el que los alumnos construyen su aprendizaje a partir del análisis y discusión de experiencias y situaciones de la vida real. En general, esta forma de trabajo busca dar a los estudiantes la oportunidad de relacionar los

conocimientos teóricos del curso con ambientes de aplicación práctica. Para ello, se les involucra en un proceso de análisis de situaciones problemáticas, a las cuales se denomina **casos**. Ante la situación planteada, el estudiante debe formular una propuesta de solución fundamentada en principios teóricos de la disciplina o en principios prácticos derivados del contexto descrito en el caso.

Este método representa una buena oportunidad para que los estudiantes pongan en práctica habilidades analíticas, toma de decisiones, observación, escucha, diagnóstico y participación.

Evaluación

Hoy, la enseñanza está al servicio de la educación, y por lo tanto, deja de ser objetivo central de los programas la simple transmisión de información y conocimientos. Existiendo una necesidad de un cuidado mayor del proceso formativo, en donde la capacitación del alumnado está centrada en el autoaprendizaje, como proceso de desarrollo personal. Bajo la perspectiva educativa, la evaluación debe adquirir una nueva dimensión, con la necesidad de personalizar y diferenciar la labor docente.

Cada alumno es un ser único, es una realidad en desarrollo y cambiante en razón de sus circunstancias personales y sociales. Un modelo educativo moderno contemporiza la atención al individuo, junto con los objetivos y las exigencias sociales. Las deficiencias del sistema tradicional de evaluación, han deformado el sistema educativo, ya que dada la importancia concedida al resultado, el alumno justifica al proceso educativo como una forma de alcanzar el mismo.

La evaluación debe permitir la adaptación de los programas educativos a las características individuales del alumno, detectar sus puntos débiles para poder corregirlos y tener un conocimiento cabal de cada uno. La Evaluación puede conceptualizarse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos.

La Evaluación adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente. Dentro de la evolución se ha tomado diferentes modelos para sustentar el modelo educativo GECME entre ellos tenemos:

Evaluación basada en objetivos (TYLER)

Estricta delimitación de objetivos (observables) mediante instrumentos adecuados para el análisis de la información

Planificación evaluativa (CRONBACH)

Conciencia política

Trabajo en equipo

Evaluación de proceso

Evaluaciones estructuradas

Modelo sin referencia a objetivos (SCRIVEN)

Necesidades de los usuarios

Antecedentes, contexto, recursos

Descripción de los usuarios

Criterios de evaluación

Proceso de intervención

Resultados

Comparación progresiva Alternativos

Evaluación iluminativa (PARLETT y HAMILTON)

Metodología cualitativa (años 70)

Descripción e interpretación (no medición)

Evaluador no emite juicios de valor, genera debates para ayudar a tomar decisiones difíciles metodológicamente:

Observación y entrevista

Estrategias determinadas en la negociación

Diseño cambiante a lo largo de la evaluación, según conocimiento generado

Evaluación democrática (MCDONALD)

Metodología cualitativa (años 80)

Se reconoce el pluralismo de valores y el evaluador ayuda a que se expresen

Confidencialidad, negociación y accesibilidad

Desde el punto de vista metodológico:

Perspectiva naturalista (realidad=ser vivo)

Metodología modelo GECME

La investigación acción participativa del modelo GECME se desarrolló primeramente de la lectura de cinco textos los cuales abordaron los siguientes temas: Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública, De la nueva gestión pública a la gestión pública innovadora, Fundamentos del currículo, Gestión educativa en acción y Avances y desafíos en la evaluación educativa. Una vez ejecutada la lectura se procedió a realizar la información literaria de cada texto, a continuación se unificaron para elaborar la matriz de categorías, éstos a su vez permitieron obtener las dimensiones, conceptos y significados.

De acuerdo con tabla N°1 el modelo GECME se sustenta bajo la filosofía de Paulo Freire, además su elaboración y ejecución va encaminada a la mejora del sistema educativo. Posee cuatro ejes principales que dan forma al modelo los cuales son: Gestión educativa e innovadora, modelo curricular, modelos de investigación y la

evaluación educativa, cada uno aporta al quehacer educativo, respetando el contexto en el cual será desarrollado.

CONCLUSIONES

El desarrollo de una nación inevitablemente está sustentada por la calidad de su educación, ya que viene a ser la base del progreso, como un elemento de innovación, abriendo más el campo a la reflexión y como ventaja estratégica para alcanzar una educación de calidad.

El modelo metodológico educativo GECME tiene como principio mejorar el desarrollo del quehacer educativo, expresado a partir de la gestión de cuatro ejes primordiales, gestión educativa e innovadora, modelo curricular, metodología de casos y evaluación educativa.

Se fundamenta bajo la filosofía de Paulo Freire.

Vincula a todos los entes que forman parte de la educación y a su vez los hace partícipes del análisis de los problemas y de las alternativas de solución.

Recomendaciones:

Un sistema educativo sólo será de calidad si es integrador, respetando las individualidades de cada contexto, asumiendo un buen modelo educativo de forma activa, coordinada y sistemática, constante y sostenible de la mejora educativa.

La importancia del modelo de gestión GECME propuesto pone énfasis a la necesidad de que sea difundido y analizado por pares y expertos.

Es necesario impulsar nuevos modelos híbridos, donde se combinen estrategias, las cuales aporten a la meta anhelada por todo sistema educativo, una educación de calidad.

Fomentar el interés y la motivación de los estudiantes de postgrado y la formación, de manera que sean un elemento activo y productivo para la educación.

BIBLIOGRAFÍA

Los Editores Buenos Aires. (2002). Educación y Cambio. En P. Freire, *Educación y Cambio* (pág. 34). buenos aires: Los Editores Buenos Aires/cuco@argentina.com.

Agirre, J. (2013). Mejora de practica docente. En U. e. autoevaluacion, *Mejora de practica docente*. España: Gasleiz.

Ares, A. (2004). La conducta proactiva como conducta estrategica propuesta A. *conducta proactiva - Antonio Ares*.

Deusto, H. (2017). *Business school*. Obtenido de Retos Directivos: <http://bit.ly/1ziXEfZ>

Freire, P. (1982). *La eduacción como práctica de la libertad*.

Freire, P. (2002). *Educación y Cambio*. Buenos Aires.

Herrera, M. (2016). Introducción Curricular. En M. Herrera, *Nivel Básico Elemental* (pág. 482). Quito.

Longo, F. (2012). Innovación en gobernanza: entorno colaborativos y liderazgos relacionales. En V. Gasteiz, *De la nueva gestión pública a la gestión pública innovadora* (pág. 64). Vazco: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia.

Longo, F. (2012). Innovación en gobernanza: entorno colaborativos y liderazgos relacionales. En V. Gasteiz, *De la nueva gestión pública a la gestión pública innovadora* (pág. 308). Vazco: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia.

Lorenzo, O. (2012). Prácticas de mejora e innovación empresarial al servicio de la gestión pública. En V. Gasteiz, *De la nueva gestión pública a la gestión pública innovadora* (pág. 121). Vazco: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia.

Millet, O. F. (s/n). *Indicadores que mejoran la calidad en los centros educativos*. Obtenido de <http://bit.ly/2kCSiPd>

Ramió, M. (2001). *Los problemas de la implantación de la nueva gestión Pública en las administraciones públicas latinas*.

Reyes, J. (2001). Clima Organizacional. *Clima Organizacional*. Hidalgo, Mexico. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/.../Clima_Organizacional.pdf

Secretaria de Educacion Bogotá. (sn). *Secretaria de Educacion Bogotá*. Obtenido de Secretaria de Educacion Bogotá: <http://bit.ly/NCZKVU>

Secretaria de Estado de Educación y Cultura. (s/n). *Fundamentación-Teórico-Metodológico*. República Dominicana: INNOVA 2009.

sitio web. (s.f.). Obtenido de [sitios.educndo.edu.do/revisión curriculr/](http://sitios.educndo.edu.do/revisión_curriculr/).

Unzurrunzaga, E. (2012). Estrategias de reforma en la administración pública: el caso de la CORAME en el País Vasco. En V. Gasteiz, *De la nueva gestión pública a la gestión pública innovadora* (pág. 168). Vazco: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia.

Vélez, S. (2011). Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública. *administración y Desarrollo*, 60.

www.conocimientos web.net. (s.f.).

Zapico, E. (2012). Más allá de reformas constitucionales, programas de estabilidad y planes de austeridad: capacidad de innovación en la gestión del gasto público. En V. Gasteiz, *De la nueva gestión pública a la gestión pública innovadora* (pág. 176). Vazco: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia.