



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN**  
**EDUCATIVA**

Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones  
educativas de la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa – Pasco,  
2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTORA**  
Palacin Villa, Bertha Genoveva (orcid.org/0009-0006-7656-5173)

**ASESORES:**  
Dra. Rodriguez Rojas, Milagritos Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)  
Dra. Becerra Castillo, Zoila Paola (orcid.org/0000-0001-9533-5150)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos  
sus niveles

**LIMA - PERÚ**  
**2024**

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación a mi esposo e hijas, quienes con su paciencia y apoyo incondicional fueron el soporte emocional para mantenerme firme en el logro de este gran reto que me tracé, el seguir creciendo profesionalmente.

### **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad César Vallejo por permitirme aprender los conocimientos necesarios para alcanzar este nuevo grado académico.

Agradezco a las asesoras que fueron parte de esta investigación, ya que gracias a su constante apoyo se logró culminar con éxito esta investigación.

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Milagritos Leonor Rodríguez Rojas docente de la Escuela de posgrado y Programa académico de Maestría en educación con mención en docencia y gestión educativa de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte, asesora de la tesis, titulada: “Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa – Pasco, 2024” de la autora Palacin Villa, Bertha Genoveva constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, Lima 15 de Julio de 2024

Apellidos y Nombres del Asesor: Rodríguez Rojas Milagritos Leonor	
DNI 21069112	Firma 
ORCID 0000-0002-8873-1785	

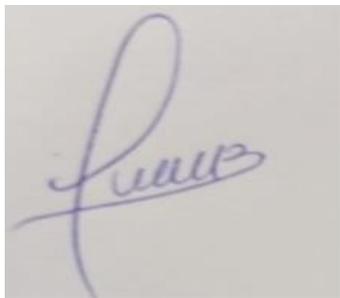
### **Declaratoria de originalidad del autor**

Yo, Palacin Villa Bertha Genoveva, egresado de la Escuela de posgrado del programa de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al artículo de revisión de proyecto de investigación titulada: “Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa – Pasco, 2024”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 01 de julio de 2024

Apellidos y Nombres del Autor: Palacin Villa Bertha Genoveva	
DNI: o4073499 ORCID:0009-0006-7656-5173	Firma 

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	1
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Muestreo, población y muestra	14
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Tabla cruzada gestión educativa y desempeño docente	21
Tabla 2	Tabla cruzada gestión institucional y desempeño docente	21
Tabla 3	Tabla cruzada gestión administrativa y desempeño docente	22
Tabla 4	Tabla cruzada gestión pedagógica y desempeño docente	22
Tabla 5	Tabla cruzada gestión comunitaria y desempeño docente	23
Tabla 6	Correlación entre Gestión educativa y desempeño docente	24
Tabla 7	Correlación de las variables gestión institucional y desempeño docente	24
Tabla 8	Correlación de las variables gestión administrativa y desempeño docente	25
Tabla 9	Correlación de las variables gestión pedagógica y desempeño docente	25
Tabla 10	Correlación de las variables gestión comunitaria y desempeño docente	26

## RESUMEN

Esta tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre Gestión Educativa y Desempeño Docente en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa – Pasco, 2024. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala ordinal de Likert para las variables: Gestión Educativa y Desempeño Docente. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios son adecuados.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación básica, de diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal, nivel correlacional. La población estuvo formada por 250 y muestra 152 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de tres expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cron Bach.

Concluyendo que el resultado evidencia que Gestión Educativa y Desempeño Docente presentan una correlación positiva y significativa obteniendo un valor de 0.690 con el estadístico Tau b de Kendall. Con este resultado se cumple el objetivo general que fue determinar la relación entre Gestión Educativa y Desempeño Docente en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa – Pasco, 2024.

**Palabras clave:** Educativa, desempeño, gestión.

## **ABSTRACT**

This thesis aimed to determine the relationship between Educational Management and Teaching Performance at the UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa – Pasco, 2024. The instruments used were questionnaires on a Likert ordinal scale for the variables: Educational Management and Teaching Performance. These instruments were subjected to the respective reliability and validity analyses, which determined that the questionnaires were adequate.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional, correlational level. The population consisted of 250 and sampled 152 teachers. The technique used to collect information was the survey and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through the judgments of three experts and their reliability through the Cron Bach Alpha reliability statistic.

Concluding that the result shows that Educational Management and Teaching Performance present a positive and significant assessment, obtaining a value of 0.690 with Kendall's Tau b statistic. With this result, the general objective is met, which was to determine the relationship between Educational Management and Teaching Performance at the UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa – Pasco, 2024.

**Keywords:** Educational, performance, management.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La gestión educativa aborda una forma de administración del sistema escolar, donde cada equipo fusiona distintos recursos que interviene, supervisa, planifica y diseña estrategias que faciliten el funcionamiento de dicho sistema. Por otra parte, el desempeño docente es una intervención de capacitación docente que crea un entorno que promueve una educación de calidad, estimula la motivación sostenida de los estudiantes, utiliza distintas estrategias, metodologías y recursos educativos apropiados y desarrollo sostenible. En el ámbito internacional, la Comisión Europea (2017) resaltó la importancia de invertir en educación para mejorar la Comisión, ya que la resolución de los problemas educativos estaba directamente relacionada con un aumento en la inversión en educación, lo que posibilitaría el logro de los objetivos educativos.

De acuerdo con el Minedu (2022), se define la gestión educativa como un grupo de actos encaminadas a dirigir y gestionar los diversos elementos de una institución educativa para lograr las metas institucionales fijadas por el programa educativo de la institución. Por otro lado, según la UNESCO (2022), la gestión del sector educativo se encarga de la administración del sistema educativo.

En la actualidad, diversos niveles de gobierno consideran que la educación de nuestro país es ineficiente, lo cual se atribuye al rendimiento de los docentes. Esta preocupación ha sido comunicada al público mexicano como lo demuestra el desempeño estudiantil en las principales pruebas estandarizadas del país, así como las internacionales. Para cambiar significativamente la educación es necesario nuevas reformas que estén de acuerdo a la realidad del cada país.

De este modo, tanto gestión y calidad educativa establecen una conexión fundamental para mejorar los sistemas educativos en cualquier país. Incluso, Pla (2018) mencionó en la década de los ochenta se iniciaron estudios a fin de legitimar el discurso sobre la calidad al vincularlo con conceptos de justicia social.

A nivel local, según el Minedu (2020), se descubrió que las instituciones educativas no ofrecían programas destinados a fomentar y mejorar las habilidades docentes y digitales. En cambio, el enfoque de evaluación se limitaba únicamente al conocimiento, lo que ocasionaba que muchos estudiantes se graduasen sin poseer las habilidades y competencias necesarias. Como

consecuencia, estos graduados tenían que iniciar sus carreras como aprendices durante períodos que oscilaban entre seis y doce meses para desarrollar las habilidades y actitudes exigidas por las instituciones educativas.

UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa - Pasco, 2024: Se observan varias deficiencias en la eficacia docente y en la administración educativa. El objetivo primordial de esta reflexión es evaluar algunas problemáticas actuales de la educación y su calidad, sobre todo a la luz de las exigencias y dificultades que plantea la sociedad y la cultura del siglo XXI en muchos contextos del continente. Dado que los instructores son actores esenciales y vitales en el calibre de los procesos de enseñanza y aprendizaje, hace hincapié en la necesidad de proporcionarles formación continua. No sólo existe un fuerte apoyo social a este requerimiento, sino también una creciente evidencia empírica a su favor, especialmente en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa.

Se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL Puerto Bermúdez de Oxapampa-Pasco 2024? Luego de examinar las múltiples circunstancias y proyectar la realidad problemática y sus cuestiones particulares: ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y las formas de gestión institucional, administrativa, educativa y comunitaria en las Instituciones Educativas de la UGEL Puerto Bermúdez de Oxapampa-Pasco 2024?

Basándonos en el problema general planteado, se justifican diferentes aspectos del estudio: (i) La justificación teórica se basa en la utilización de teorías de otros investigadores en trabajos similares y en, que podrán ser aprovechadas por otros investigadores para mejorar teorías existentes o abordar aspectos aún no explorados. Se centra en explorar diversas teorías relacionadas con gestión educativa y desempeño docente basado en hallazgos desde múltiples perspectivas con la meta de aportar a un desarrollo positivo en la vida de los estudiantes. El estudio teórico realizado en esta investigación revela una relación constante entre ambas variables, lo cual puede proporcionar información valiosa para tomar decisiones relevantes. La justificación práctica explora la UGEL Puerto Bermúdez con el propósito de implementar mejoras en la GE y DD en las IIEE que la componen, así como para tomar decisiones efectivas. Además, se dará validez las teorías que nos hacen ver la importancia de la administración de

la educación La justificación metodológica explica del rigor con el que se aplicaron las metodologías relacionadas con las variables estudiadas. Las técnicas, mecanismos e instrumentos que se usarán en este estudio son válidas, confiables y pueden ser aplicadas en otros estudios. Las variables fueron establecidas con cuestionarios cuyos resultados se analizaron, llegando a la conclusión que estos cuestionarios se aplican en diferentes contextos. La metodología nos ayuda a desglosar las variables y esta a su vez se desglosa en dimensiones cuyos indicadores cuentan con ítems conforme a los niveles de medición para elegir una técnica para la estadística.

El propósito de este estudio es alcanzar los objetivos planteados. El objetivo general es establecer la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en las II.EE. de la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa-Pasco, 2024. Siendo los objetivos específicos: establecer la relación entre la gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria con el desempeño docente en las II.EE. de la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa-Pasco, 2024.

## II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales tenemos a: López et al. (2021) llevó a cabo un estudio en México teniendo como propósito de analizar la GE y el CO, cuya metodología empleada fue de naturaleza cuantitativa, de tipo descriptivo y no experimental. Como resultado, se halló una correlación de  $\rho = 0,763$  entre la GE y el CO. De esta manera, la gestión directiva y metas de una institución, desde su administración debe centrarse en proveer una organización eficaz dentro y fuera de su institución. Por otro lado, la gestión del clima organizacional no se limita únicamente a promover la colaboración para alcanzar resultados. Su objetivo principal radica en convertir a la organización en un entorno donde las personas sientan que pueden desarrollarse tanto personal como profesionalmente, y donde se sientan valoradas.

A continuación, presentamos a Tutivén (2020) quien realizó un estudio en Ecuador cuyo objetivo fue de examinar cómo la GE se relaciona con la eficacia del CO. La muestra consistió en 78 docentes de una institución estatal en el Cantón de Samborondón, Guayas. se encontró que la GE y el CO, con una correlación positiva de  $\rho = 0,821$ , y un nivel de significancia de  $\text{sig} = 0,000$ ,  $p < 0,05$ . Para lograr una gestión directiva efectiva, es esencial que los directores estén conscientes de sus necesidades y que tomen decisiones que les permitan ajustar sus prácticas a través de la reflexión sobre su propio trabajo. Por lo tanto, es crucial brindar un acompañamiento sistemático. Es esencial trabajar de manera comprometida y eficiente en un ambiente favorable que facilita este compromiso. García (2004), por su parte, señala que el clima organizacional en las instituciones educativas se refiere al ambiente general que se percibe en la organización, incluyendo el trato, las relaciones colaborativas y otros aspectos relevantes que influyen en la convivencia y los procesos grupales. El objetivo principal de la gestión del clima organizacional no se limita únicamente a fomentar la colaboración para lograr resultados. Su principal objetivo es transformar a la organización en un entorno donde las personas se sientan capacitadas para desarrollarse tanto personal como profesionalmente, y donde se sientan valoradas.

Un clima organizacional eficaz permitirá que los miembros de la organización alcancen los objetivos de la empresa, ya que un empleado

motivado es más productivo y trabajará de manera más eficiente. Esto, a su vez, aumenta la productividad y ayuda a alcanzar los logros esperados de la institución.

Por el contrario, Gonzáles (2021) realizó un estudio en Ecuador con el objetivo de examinar el ambiente de trabajo y la eficacia de la enseñanza en una institución de Guayaquil. y un coeficiente de rho = 0,679 y un nivel de significación de sig = 0,000, y  $p < 0,05$ , los resultados mostraron una conexión sustancial entre ambos. Dado que estamos discutiendo el componente emocional de una sana convivencia y esto repercute en la calidad de la educación, uno de los pilares es el ambiente de enseñanza. Un ambiente laboral positivo promueve en los docentes razones para tener mayor compromiso en su labor, lo cual se traduce en un mejor desempeño y una mayor satisfacción por parte de los estudiantes. Es importante señalar que el ambiente laboral potencia la creatividad y promueve su desarrollo profesional.

En México, Martínez et al. (2020) realizaron un estudio titulado DD y la CE, y contando con 241 participantes. Como resultado, se encontró una significativa correlación (rho = 0,698) desempeño docente con la calidad educativa. Este estudio permitió entender por los propios docentes, sino que también influyen otros colaboradores. El desempeño docente se considera crucial para la calidad educativa, por lo que cada institución debe implementar adecuados mecanismos de formación, acompañamiento y evaluación del trabajo docente.

La educación de calidad es causada por la integración de cada dimensión (por ejemplo, correlación, relevancia, efecto interno, efectos externos, impacto, idoneidad, eficiencia y justicia). Según el Instituto Nacional de Investigación de Evaluación Educativa, la naturaleza educativa en México se define de diferentes maneras. Además, es considerada como un medio por el cual las personas pueden desarrollarse, crecer y fortalecerse plenamente y contribuir a la mejora del país.

En Ecuador, Ushiña y Colmenares (2022) llevaron a cabo una investigación donde analizaron sobre la gestión directiva como ayuda a mejorar el desenvolvimiento docente en la escuela. Aplicaron un diseño no experimental transeccional, a 20 docentes de la institución. Como resultado se encontró que

la mayoría de profesores considera que el acompañamiento pedagógico algunas veces determina la mejora de la práctica pedagógica, mientras que el 65% indicó que los educadores dicen que no contribuye en el desempeño docente. Concluyendo que existía una incidencia de 0,80 entre las variables de estudio, por lo que el maestro es autónomo y debe cumplir con las funciones de planificación pedagógica de cada aula, donde el desempeño del docente es regular.

Yépez (2021) Perú, propuso como objetivo identificar las características propias de la administración educativa y del desempeño docente. Se emplearon dos cuestionarios como instrumentos para recoger datos se evidenció una correlación significativa ( $\rho = 0,895$ ) entre ambos. Se concluyó que, la gestión pedagógica a través del líder debe ser responsable en contribuir en los docentes mediante acciones vinculados con la planificación, el proceso pedagógico, realización de clases y evaluación a los estudiantes. Es fundamental que las personas estén involucradas en su labor, y un ambiente favorable facilita este compromiso.

Siguiendo el camino de la investigación, Rosario (2020) investigó el desempeño del personal docente y la gestión educativa en la institución educativa. Augusto B. Leguía. Puente Piedra, Lima, para lo cual empleó un cuestionario como herramienta de investigación y una muestra de 275 personas que habían sido elegidas intencionalmente. Del coeficiente de correlación del producto de 0,837 (donde  $p < 0,05$ ) se desprende que el DD es un elemento esencial de la educación de alta calidad, y que cada institución debe implementar adecuados mecanismos de formación, apoyo y evaluación del trabajo docente. Es prioritaria que los profesores realicen un trabajo comprometido bajo un ambiente favorable. García (2004), por su parte, señala que el clima organizacional en las instituciones educativas se refiere al ambiente general que se percibe en la organización, incluyendo el trato, las relaciones colaborativas y otros aspectos relevantes que influyen en la convivencia y los procesos grupales. Un desempeño laboral satisfactorio implica que el trabajo realizado de todos integrantes del grupo, de personas que cumple con las expectativas establecidas por sus supervisores o evaluadores, lo que puede traducirse en mejoras laborales, como un aumento salarial. Es importante buscar un buen clima en una

organización ya que, está relacionada directamente con el desempeño docente, ya que tiene un impacto importante en la motivación, actitud y satisfacción individual de los empleados.

En su investigación realizada en Trujillo, Perú, Chávez (2021) abordó el dicho asunto de GE y DD en la IE Modelo- Trujillo. Los resultados obtenidos de los cuestionarios revelaron una relación significativa de  $r=0,877$ , entre ambos. Es fundamental para un rendimiento laboral satisfactorio que los trabajadores comprendan cuál es rol dentro y qué papel cumple dentro del aula. Los problemas de rendimiento laboral están asociados con situaciones en las cuales el desempeño es inferior al requerido, o cuando el trabajo se convierte en una fuente de tensión y estrés, donde el miedo o la ansiedad terminan dominando la situación.

En su investigación llevada a cabo en Huancayo, Perú, Pucuhuayla (2022) examinó el tema del liderazgo pedagógico y la práctica docente en 5 IE del departamento de Huancayo, cuyo resultado demuestra que hay una positiva correlación tanto entre las variables ( $p=0,837$ ), con un nivel de significancia de 0,05. Es importante enfatizar que el liderazgo institucional puede tener influencia en los docentes y los demás entes educativos para lograr las metas trazadas. Cabe mencionar que este planteamiento no niega que el director sea la autoridad más representativa en la escuela, la cual cumple con las condiciones del artículo 55 de la Ley de Educación General. El liderazgo pedagógico se basa en un aprendizaje profundo y de largo plazo, en actividades formativas dinámicas que se exigen a los estudiantes y se sustentan en procesos personales basados en ideales filosóficos, y por tanto en una formación integral.

Finalmente, en su investigación, Ochoa (2021) abordó el tema del trabajo cooperativo en la GE de los docentes. Esta investigación cuantitativa que fueron aplicadas a los 40 docentes que formaron parte de la muestra. Como resultado, encontré que el trabajo colaborativo confirma un impacto del 67.2% en la gestión educativa, se encontró que hay una relación significativa ( $\rho = 0,775$ ) entre ambos. Afirma que el método de aprendizaje cooperativo que fomenta la interacción social entre pares promueve el aprendizaje. Su proceso implica dividir a los estudiantes en grupos chicos en la que trabajan juntos para resolver tareas académicas de manera coordinada. Esta estructura de aprendizaje cooperativo

facilita las interacciones positivas entre estudiantes, lo que lo convierte en una estrategia instruccional valiosa para trabajar con grupos diversos, incluidos aquellos con necesidades especiales de integración. Los problemas de rendimiento laboral están asociados con situaciones en las cuales el desempeño es inferior al requerido, o cuando el trabajo se convierte en una fuente de tensión y estrés, donde el miedo o la ansiedad terminan dominando la situación. El término trabajo cooperativo se refiere a un conjunto de métodos de enseñanza que organizan cursos en grupos y permiten a los estudiantes trabajar juntos en tareas académicas y profundizar su aprendizaje de manera coordinada.

Con relación a las teorías tenemos a: Sánchez et al. (2022) que indicaron que la calidad educativa se define como aquella que satisface el anhelo de distintos sectores de la sociedad a la que está dirigida. Incluso, Pinedo y Delgado (2020) señalan que el clima organizacional en las instituciones educativas se refiere al ambiente general que se percibe en la organización, incluyendo el trato, las relaciones colaborativas y otros aspectos relevantes que influyen en la convivencia y los procesos grupales. Además, se garantiza que las oportunidades para recibir una educación de calidad, se da cuando la distribución económica y social es justa y equitativa entre todos los sectores de la sociedad.

Según, Posso et al. (2021) la gestión educativa comprende actividades que ayuda a gestionar y dirigir la escuela de acuerdo con la planificación y las metas trazadas. Y tiene como objetivo fundamental ser eficiente, efectiva y eficaz. Por esta razón, su principal propósito es alcanzar una calidad educativa, que se concibe como un proceso continuo de mejora constante (Quintana, 2018).

De acuerdo con, Rodríguez y Sánchez (2019) ofrecen una definición integral que establece coherencia a las acciones administrativas de las instituciones educativas que tiene como propósito mejorar tanto las organizaciones de las escuelas como las personas que forman parte de ellas, así como sus propuestas o proyectos educativos. En ese sentido se implementa planes, programas, así como proyectos que buscan optimizar los recursos disponibles y fomentar la participación comunitaria en beneficio de todos los involucrados (p. 81).

Por otro lado, Según, Sánchez y Delgado (2020) indicaron que en América Latina la administración educativa se remonta a los años ochenta, aunque

algunos estudiosos como Casassus, identifican modelos de gestión que ya estaban presentes desde la década de los cincuenta. De acuerdo con, Pla (2018), la gestión educativa debe redefinir el papel del individuo dentro de la institución educativa, pasando de ser un sustantivo para convertirse en un verbo de acción. En este sentido, la gestión no se limita a un proceso autocrático de toma de decisiones o de mando

Según lo expuesto por Escudero (2018), siguiendo las directrices establecidas considerando las siguientes dimensiones:

Dimensión 1. Gestión organizativa: Esta dimensión aborda los procesos dirigidos a estructurar a fin de garantizar su eficaz funcionamiento (Escudero, 2018). La gestión organizativa se define como un procedimiento que facilita la adecuada dirección de los proyectos realizados por equipo directivo en una escuela, cuya meta es facilitar la realización de los objetivos pedagógicos de manera oportuna y efectiva.

Dimensión 2. Gestión administrativa: Esta dimensión aborda acciones, habilidades para dirigir recursos, ya sean financieros, humanos, técnicos o materiales; garantizando el cumplimiento de las normativas (Escudero, 2018). La administración representa actividades fundamentales de los seres humanos, responsables de organizar y liderar el trabajo individual y grupal para lograr objetivos. A medida que la sociedad ha ido dependiendo cada vez más del esfuerzo grupal y el crecimiento de las organizaciones, el papel de los administradores (también conocidos como gerentes) se vuelve crucial. La administración ha estado presente desde que el ser humano comenzó a trabajar en sociedad, dado su carácter social y su propensión natural a organizarse y cooperar con otros.

Dimensión 3. Gestión pedagógica: Esta dimensión se refiere a los procedimientos esenciales para facilitar la formación integral de los estudiantes, los cuales tienen lugar cada día dentro de las instituciones educativas (Escudero, 2018) por otro lado López (2010), la gestión pedagógica del director debe tener objetivo de mejorar el currículo docente, buscando innovaciones tanto dentro como fuera del plan de estudios, así como promoviendo el crecimiento personal y profesional del personal docente.

Dimensión 4. Gestión comunitaria: Esta dimensión se centra en cómo las instituciones educativas construyen relaciones con las comunidades de su entorno con las que interactúan, y sus principales objetivos son comprender, identificar y construir vínculos con las comunidades locales y las familias para que todos los agentes educativos contribuyan en la formación integral del educando. Es promover la participación y la integración en las actividades. que fortalece a la escuela (Escudero, 2018).

Del mismo modo, las teorías que respaldan el desempeño de los docentes se vinculan directamente con una educación basado en condiciones que determinan el logro de los aprendizajes (Guizado et al.,2020). Tanto la sociedad como las escuelas necesitan profesionales capacitados que comprendan el impacto de sus acciones. Gómez (2020) sostiene que: El maestro es la pieza clave en la calidad de enseñanza y aprendizaje, sustentadas no sólo en consenso social sino también en una evidencia empírica cada vez más sólida (p. 2).

Martínez et al. (2021) describen, el rendimiento del personal docente del siguiente modo: Este enfoque educativo es desarrollador y diferenciado, y se basa en el conocimiento profundo de las capacidades, necesidades, motivaciones, experiencias y metas individuales de los estudiantes.

En otro sentido, según Rodríguez et al. (2021), se definen el desempeño docente como distintas tareas realizadas por el maestro durante la ejecución de y metas formativas establecidos para el nivel educativo en el que se desempeña.

Podemos afirmar que el rendimiento de los docentes está dirigido hacia los objetivos inherentes a la labor pedagógica. Esto busca facilitar el cumplimiento de las responsabilidades asociadas con su trabajo, para lo cual se requiere contar con ciertas cualidades personales y condiciones que son fundamentales para llevar a cabo estas acciones de manera adecuada, según Medina (2018).

El concepto de desempeño del personal docente incluye la lógica subyacente de su trabajo profesional, incluido el dominio profundo y relevante del contenido más reciente en el campo que enseña. (a) La comprensión profunda y pertinente del conjunto actualizado de contenidos relacionados con la materia que enseña.(b) La preparación necesaria y actual está respaldada por

un profundo conocimiento en pedagogía, psicología, métodos didácticos de investigación pedagógica.(c) Desarrollar plenamente las competencias profesionales en comunicación , y otros aspectos relacionados a las tics.(d) Incluyendo un componente ético, con una fuerte motivación profesional y personal para realizar su trabajo con calidad, gestionando constantemente su desempeño tanto en procesos como en resultados.(e) Una comprensión imprescindible de las circunstancias específicas de cada contexto, ya sea escolar, familiar o social, donde desarrolla su labor profesional, así como una comprensión clara de la finalidad esencial de su trabajo.

La práctica profesional de los docentes comienza con los estudios básicos y proporciona un entorno adecuado para la preparación para futuras actividades profesionales. En este sentido, Bedoya (2022) destaca que “en la etapa de licenciatura se establecen lineamientos básicos para desarrollar actitudes hacia la profesión y sentar las bases para logros futuros” (p. 32).

El desempeño se caracteriza por una serie de acciones particulares que proporcionan una medida del desempeño de la persona en su labor. En este sentido, García (2020) sostiene que cada docente debe cumplir con su función responsablemente. Por consiguiente, el desempeño del docente guarda una estrecha relación con las actividades realizadas durante la enseñanza y el aprendizaje, con la expectativa de lograr un resultado favorable en el proceso de adquisición de conocimientos. Según Escribano (2018), el rendimiento de los docentes se da en circunstancias específicas, marcadas por el contexto social, histórico e institucional, y adquiere importancia tanto para la sociedad como para el propio docente. Asimismo, Gonzales (2021) indica que el rendimiento de los profesores se define que es la realización de tareas específicas que están influenciadas por el entorno dentro del salón de clases, el contexto en el que la institución está ubicada, las características de los estudiantes y del propio docente.

Por su parte, Pérez et al. (2018) plantean que el desempeño docente abarca la demostración de habilidades pedagógicas y está estrechamente vinculado con aspectos emocionales, el compromiso laboral con representantes institucionales y la comunidad en general. Según Reyna (2022), el desempeño docente se mide en base al conocimiento cuando alcanzan los logros

profesionales a través de la práctica educativa. En cambio, Bocanegra et al. (2021) define el desempeño educativo como un proceso mediante el cual se puede evaluar el logro de objetivos educativos establecidos.

Dimensión personal: se refiere a la singularidad de cada individuo, con atributos adquiridos mediante la experiencia y la interacción con el entorno, que está en continua evolución. Todo el conocimiento adquirido contribuye al desempeño del docente. Esta dimensión personal del profesor está vinculada a su capacidad de reflexionar sobre sus intereses y motivaciones en su labor, lo que se manifestará en la forma en que lleva a cabo sus tareas. En la dimensión personal se abordan las condiciones de la individualidad, de la privacidad de cada morador, indispensables para la existencia de esta dimensión. (Beltrán, 2022)

Dimensión institucional: las actividades educativas están muy influenciadas de acuerdo al medio en que viven. Debido a que cada institución es única, el desempeño del profesorado variará según las características específicas de cada entorno. Esta dimensión institucional representa una estructura de la idiosincrasia de un pueblo donde pertenece la escuela en la que se tiene un fin común. (Beltrán, 2022) refiere a que la sociedad contribuye a la escuela haciendo que el estudiante asuma su rol en dicho lugar.

Dimensión interpersonal: Se refiere a la relación del docente con los participantes en la situación educativa y a las diferencias ideológicas, políticas y religiosas que afectan el desempeño del aprendizaje, es decir, las relaciones con los estudiantes, compañeros docentes, administradores, personal de apoyo, padres y autoridades. Los docentes trabajan en un espacio colectivo con la participación de los entes educativos, se organizan y ejecutan proyectos para enfrentar problemas que aqueja a los estudiantes. Es decir, esta dimensión reúne a los involucrados que a través de planes o proyectos se trabaje desde la tutoría distintos problemas de los estudiantes. (Beltrán 2022)

Dimensión didáctica: esta dimensión se centra en los resultados del trabajo pedagógico y los efectos significativos de aprendizaje logrados a través de la intervención directa de los docentes. En este sentido, el docente aplica su labor docente fomentando, dirigiendo y dirigiendo la relación entre el estudiante y los aprendizajes con el objetivo de brindarles la oportunidad de construir sus

propios conocimientos en el proceso de aprendizaje. En esta dimensión el rol del docente es ser el facilitador que orienta y guía haciendo uso de los procesos pedagógicos y didácticos para que el estudiante construya su propio aprendizaje. Didáctica. (Beltrán, 2022)

Al integrar estas dimensiones, definitivamente, el desempeño docente no se limita a facilitar el aprendizaje, sino que también incluye otros aspectos importantes, como la intención el entorno relacional del docente que repercute en el alumno.

La hipótesis general, con soluciones tentativas, es que, en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa-Pasco, 2024, existe una asociación sustancial entre GE y DD. Además, se plantean hipótesis particulares para cada área de investigación: (i) En la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa-Pasco, 2024, existe una correlación sustancial entre gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y comunitaria, y DD.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Dado que el objetivo de este estudio es profundizar en el conocimiento de la temática, se puede clasificar como investigación básica. Además, Hernández y Mendoza (2018) afirman que las características distintivas de la investigación básica incluyen su construcción sobre la teoría y su modificación para producir nuevas ideas que apoyen futuros estudios vinculados. Lo que la distingue es su compromiso con un marco teórico y una fundamentación teórica. Su principal objetivo es avanzar en el conocimiento científico sin necesariamente ponerlo a prueba en escenarios prácticos.

Además, en este estudio se utilizó un método cuantitativo, que se define por la aplicación de herramientas de análisis estadístico y matemático a datos numéricos con el fin de describir, explicar y pronosticar sucesos. Valderrama y Jaimes (2019) afirman que el enfoque cuantitativo utiliza enfoques lógicos para profundizar en la investigación y se centra en las ciencias sociales, es decir, en la cuantificación de fenómenos o acontecimientos. En resumen, la investigación cuantitativa es un tipo de estudio que utiliza datos numéricos para analizar eventos utilizando métodos estadísticos y matemáticos.

##### **3.1.2. Diseño de la investigación**

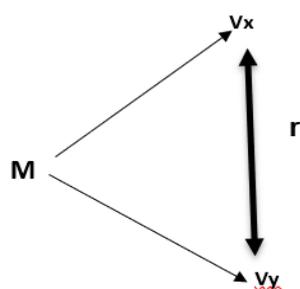
En cuanto al diseño utilizado, se clasifica como no experimental, ya que no se utiliza la manipulación deliberada de variables para lograr resultados específicos. Silvestre y Huamán (2019) destacan que una de las características únicas del diseño no experimental es su habilidad para describir fenómenos después de realizar observaciones, ya que puede recopilar información sobre aspectos particulares como la gestión documental mediante el uso de encuestas. En este diseño, la metodología de investigación se centra en el análisis descriptivo y correlacional para investigar una o más variables con el fin de comprender sus efectos y cómo se manifiestan en la realidad observada. Valderrama y Jaimes (2019) indicaron que el diseño no es experimental. Se miden eventos ocurridos antes del estudio, por lo que se afirma que se observó a la población de la muestra fue observada en su entorno natural y en la realidad.

En este caso, los participantes del estudio no están expuestos a ninguna condición o incentivo.

Sin embargo, la técnica metodológica empleada ha sido denominada hipotético-deductiva por Hernández y Mendoza (2018), implicando el desarrollo de hipótesis que dirigen este estudio y permiten la pronta recolección de variables.

Este tipo de análisis se conoce como análisis correlacional, en el que se observan dos variables y se constata la presencia o ausencia de relación estadística entre ellas. Además, al tener como objetivo conocer el grado de correlación entre dos o más variables, este método, según Valderrama y Jaimes (2019), facilita la investigación de la relación entre los cambios en una variable y los cambios en otra.

A continuación, se presenta el esquema correspondiente al nivel de correlación:



Dónde:

M: Muestra

Vx: Gestión Educativa

Vy: Desempeño Docente

r: Representa asociación de Vx y Vy.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Definición conceptual

El objetivo principal de la gestión educativa, que también pretende elevar el nivel de las instituciones educativas, es aumentar la productividad, la eficacia y la eficiencia de las instituciones educativas. Como resultado, el objetivo principal es alcanzar la excelencia educativa, que se simboliza como un proceso continuo de avance (Quintana, 2018). Por el contrario, como señaló el MINEDU (2018), la gestión educativa consiste en un conjunto de acciones que dirigen y coordinan los diversos elementos del establecimiento educativo para alcanzar los objetivos institucionales trazados en el proyecto educativo institucional. La gestión educativa, como la definen Díaz y Delgado (2014), es un proceso sistémico que contextualiza las funciones administrativas que se realizan en los entornos

educativos. Para llevarla a cabo se utilizan planes, programas e iniciativas que aprovechan al máximo los recursos disponibles.

Casanova (1997) define el rendimiento del profesor como el proceso de evaluación del grado de consecución de los objetivos de aprendizaje. Los profesores deben utilizar una serie de estrategias didácticas, actividades atractivas, técnicas de evaluación adecuadas y asistencia y retroalimentación suficientes para los alumnos, a fin de lograr resultados de aprendizaje satisfactorios. Dado que la eficacia del profesorado se verá reflejado el rendimiento académico de los estudiantes.

### **Definición operacional**

Para operacionalizar las competencias asociadas a las variables de Gestión Educativa se utilizaron cuatro dimensiones, siguiendo la propuesta de Escudero (2018). Mediante el uso de cuestionarios tipo encuesta y la escala Likert con variados niveles de medición, se evaluaron estos aspectos. que incluían opciones como "casi nunca", "nunca", "a veces", "casi siempre" y "siempre". Ver (Anexo 1).

Para la formulación de la definición operacional de DD se utilizaron cuatro dimensiones, tal como lo sugieren Galván y Farías (2018). Como medio de recolección de datos, se utilizaron cuestionarios para evaluar estas dimensiones. Se empleó la escala de Likert y la metodología de encuesta. Para determinar el nivel de medición de las variables se utilizó una escala compuesta por las siguientes categorías: casi nunca, nunca, a veces, casi siempre y siempre. Ver (Anexo1). Utilizando la escala de Likert, el proceso de operacionalización se utilizó para medir las siguientes variables: las dimensiones didáctica, institucional, interpersonal y personal. Ver (Anexo 1, matriz de operacionalización

### **Indicadores**

Gestión educativa:

Aplicación del instrumento de gestión

Elaboración, reestructuración y aplicación anual RI

Elaboración y aplicación PCIE, PAT, PEI

Presupuesto, programación, recursos materiales, recursos económicos, recursos propios.

Proyecto curricular, capacitación, desempeño, normas, formación del estudiante. Relación actualizada, Programas de Responsabilidad, Coordinación o redes de apoyo.

Gestión pedagógica:

Desarrollo de la sesión de aprendizaje, rol docente, valores institucionales, técnicas aprendidas, chequeos o controles de salud, hábitos.

Normas, acciones pedagógicas y horarios establecidos, reuniones institucionales.

Miembros de la institución, participación, aporte, respeto relaciones de cordialidad

Programación curricular, Unidades de aprendizaje sesiones de aprendizaje, materiales educativos

Medios audiovisuales, comprensión de los temas Instrumentos de evaluación.

### **Escala de medición**

Se operacionalizó la medición de las siguientes dimensiones: gestión comunitaria, gestión educativa, gestión institucional y gestión administrativa. Gonzales (2021) define el desempeño docente como la realización de tareas específicas que se ven impactadas por el ambiente del aula, el contexto circundante de la institución, el alumnado y las cualidades personal docente. El desempeño docente se considera una parte esencial de la calidad de la educación, por lo que toda institución debe implementar mecanismos adecuados de capacitación, seguimiento y evaluación tanto del trabajo de aprendizaje como del progreso del aprendizaje.

### **3.3. Muestreo, población y muestra**

#### **3.3.1. La población**

La población del estudio estaba formada por 250 profesores empleados por la UGEL. Puerto Bermúdez de Oxapampa - Pasco en el año 2024. Según Pino (2019), se describe como el conjunto que incluye a cada uno de los componentes objeto de investigación. Cada uno de estos elementos de la población es visto como un individuo; este individuo no necesita ser una persona física; también puede ser una familia, un día, una empresa, una escuela, o cualquier otra cosa (p. 449). Una población es el conjunto de personas o cosas que tienen los mismos rasgos. Una población puede ser una nación, una

colección de individuos o un elemento o conjunto de cosas con cualidades similares.

**Criterios de inclusión:** se incluye a esta población por pertenecer a la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa. (2) Ser docente nombrado o contratado.

**Criterios de exclusión:** se excluye a por no pertenecer a la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa.

### 3.3.2. Muestra

En el cálculo de la muestra se tiene en cuenta una población de 250 personas, un nivel de confianza de 1,96, un margen de error del 5% (0,05) y la misma probabilidad de éxito que de fracaso ( $P = Q = 0,5$ ).

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = (1,96^2 * 0.5 * 0.5 * 250) / (0.5 * 0,5 (250 - 1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)) = 151.68$$

Donde n (Tamaño de la muestra) = 152

Una muestra es una parte del grupo determinado que se estudia. Representa a la población en su conjunto, lo que permite hacer generalizaciones sobre ella. En las ciencias sociales, este tipo de investigación se utiliza con frecuencia para recopilar datos sin tener que entrevistar a todos los miembros de la población.

### 3.3.3. Muestreo

Para analizar los datos y alcanzar los resultados previstos, el procedimiento de muestreo facilita la elección de un subconjunto representativo de la población. Según el relato de Pino (2019), el muestreo implica la selección de un conjunto y el análisis en profundidad de una de sus características con el objetivo de extraer conclusiones que puedan aplicarse a toda la población estudiada (p. 450). El muestreo es el proceso de selección de un grupo de objetos para utilizarlos como base de un estudio. Por lo tanto, es esencial diseñar un plan de muestreo que describa el proceso de selección de este grupo de elementos.

### 3.3.4. Unidad de análisis

Los docentes de la UGEL de Puerto Bermúdez, ubicada en Oxapampa, región de Pasco.

### **3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información**

Los datos se recogieron mediante la técnica de la encuesta, ya que permitirá una presentación transparente y bien organizada de las conclusiones del estudio. Según lo señalado por Quezada (2019), La premisa subyacente de esta investigación es que, si queremos comprender el comportamiento de las personas, la manera más eficiente, directa y sencilla de hacerlo es preguntárselo directamente. Una "encuesta" recopila información de una "muestra", que normalmente es sólo una fracción de la población que se estudia. El estándar para realizar encuestas en todas las organizaciones acreditadas es garantizar que no se pueda identificar a los participantes individuales al informar los resultados.

Los instrumentos, como señalan Silvestre y Huamán (2019), fueron creados para evaluar diversos elementos o facetas de un tema de manera independiente. El método más popular para recopilar datos es el cuestionario, que consiste en una lista de preguntas relativas a una o más variables cuantificables. Se reconoce que pueden utilizarse diferentes metodologías de investigación en función del tipo de estudio que se esté realizando, y que la recopilación de datos es necesaria para un análisis en profundidad. Un cuestionario se describe como una técnica de recopilación de datos cuantitativos que consta de preguntas formuladas en un orden específico. Se trata de una herramienta educativa que suele incluir preguntas cerradas y abiertas. Para garantizar la validez, los instrumentos deben cumplir las normas establecidas por los expertos que evaluarán los cuestionarios y aportarán su valoración. Deben examinar específicamente la relación de cada ítem con los indicadores, las dimensiones y la variable que contiene. Los puntos de vista de los expertos son válidos y pertinentes para las variables relativas a la gestión educativa y al rendimiento de los profesores. (véase el anexo 4). La fiabilidad es la capacidad de volver a utilizar un instrumento y obtener los mismos resultados. Se mide aplicando los cuestionarios repetidamente; mientras más consecutivamente se completan, más confiable es la aplicación de los cuestionarios (Middelton, 2019).

### **3.5. Procedimientos**

En este estudio empleamos los protocolos siguientes: Primero se identifica la problemática para decidir que vamos a investigar es ahí donde encontramos las variable, luego se sustenta con teorías y estudiós realizados por otros investigadores de cada uno de ellos conformando el marco teórico, después se determina el instrumento de evaluación para luego aplicar el cuestionario porque las variables son cualitativas, posteriormente se utiliza un forma de estadística como este caso se uso Tau b de Kendal por ser correlacional, finalmente se analiza las resultados, se indica a que conclusiones llegaste para así recomendar a las personas implicadas en este estudio par mejorar la problemática.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para realizar este estudio se sigue dos pasos: un análisis descriptivo y tablas y figuras detalladas. Además, el primer paso requiere someter los datos a un análisis estadístico, disciplina o instrumento necesario para caracterizar y derivar resultados muestrales objetivos, pero aproximados relativos a las variables investigadas, y el otro inferencial que contrastade la hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

La capacidad del sujeto para tomar una decisión independiente se fomenta y mejora con el consentimiento informado, ya que una información incompleta puede menoscabar su libertad de elección. Mantener los derechos de los participantes y la protección de la intimidad en la investigación al tiempo que se defiende la privacidad, el anonimato y el secreto. Mantener los derechos de los participantes y proteger su privacidad y anonimato en la investigación son componentes esenciales de la autonomía. La noción de justicia se refiere al trato equitativo de las personas, teniendo en cuenta sus derechos y talentos. La beneficencia garantiza que las ventajas de la investigación superen cualquier peligro potencial, salvaguardando tanto a los sujetos de la investigación como a la comunidad en general. El último aspecto del principio de no maleficencia consiste en abstenerse de dañar deliberadamente a los participantes.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Tabla cruzada gestión educativa y desempeño docente*

			Desempeño docente		Total
			Regular	Bueno	
Gestión educativa	Bajo	Frecuencia	41	0	41
		Porcentaje %	27,0	0,0	27,0
	Medio	Frecuencia	94	1	95
		Porcentaje %	61,8	0,7	62,5
	Alto	Frecuencia	13	3	16
		Porcentaje %	8,6	2,0	10,5
Total	Frecuencia	148	4	152	
	Porcentaje %	97,4	2,6	100,0	

Los resultados de la Tabla 1 muestran que, de los 152 encuestados, 41 personas, es decir, el 27% del total, afirman que la administración de la educación se sitúa en un rango bajo y el rendimiento en un nivel regular, mientras que 94 encuestados, es decir, el 61,8% del total, afirman que la administración educativa se sitúa en un nivel medio y el rendimiento docente en un nivel ordinario. Por último, trece encuestados, es decir, el 8,6% del total, afirman que, mientras que el rendimiento docente se sitúa en un grado normal, la GE se sitúa en un estrato alto.

**Tabla 2**

*Tabla cruzada gestión institucional y desempeño docente*

			Desempeño docente		Total
			Regular	Bueno	
Gestión institucional	Bajo	Frecuencia	101	0	101
		Porcentaje %	66,4	0,0	66,4
	Medio	Frecuencia	47	3	50
		Porcentaje %	30,9	2,0	32,9
	Alto	Frecuencia	0	1	1
		Porcentaje %	0,0	0,7	0,7
Total	Frecuencia	148	4	152	
	Porcentaje %	97,4	2,6	100,0	

La tabla 2 muestra que 101 (66,4%) de los 152 encuestados creen que la enseñanza se hace de forma equitativa y que la gestión institucional está en un nivel deficiente; una persona (0,07%) cree que hay una gestión y una enseñanza excelentes, mientras que 47 (30,9%) creen que la administración institucional está en un nivel medio y que la enseñanza se hace de forma equitativa.

**Tabla 3**

*Tabla cruzada gestión administrativa y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Gestión administrativa	Bajo	Frecuencia	4	22	2	28
		Porcentaje %	2,6	14,5	1,3	18,4
	Medio	Frecuencia	4	62	13	79
		Porcentaje %	2,6	40,8	8,6	52,0
	Alto	Frecuencia	2	12	31	45
		Porcentaje %	1,3	7,9	20,4	29,6
Total		Frecuencia	10	96	46	152
		Porcentaje %	6,6	63,2	30,3	100,0

En cuanto a los resultados mostrados en la Tabla 3, de los 152 encuestados, 22 (14,5%) valoraron la gestión administrativa como de nivel bajo y el rendimiento docente como de nivel regular, mientras que 62 (40,8%) afirmaron que tanto la GA como el rendimiento docente se encontraban en un nivel medio. Por último, 31 (20,4%) consideran que el rendimiento docente es favorable y la GA, es alta.

**Tabla 4**

*Tabla cruzada gestión pedagógica y desempeño docente*

			Desempeño docente		Total
			Regular	Bueno	
Gestión pedagógica	Bajo	Frecuencia	70	0	70
		Porcentaje %	46,1	0,0	46,1
	Medio	Frecuencia	78	1	79
		Porcentaje %	51,3	0,7	52,0
	Alto	Frecuencia	0	3	3
		Porcentaje %	0,0	2,0	2,0
Total		Frecuencia	148	4	152
		Porcentaje %	97,4	2,6	100,0

En este espacio la tabla 4 indica, 78 (51,3%) de los 152 encuestados afirman que el rendimiento docente se sitúa en un nivel regular y la gestión pedagógica en un estrato medio, mientras que 70 (46,1%) evalúan la GP en un rango bajo y el rendimiento en una posición regular. El cuadro 6 muestra estos resultados. Por último, tres personas (2%) afirman que la GP se sitúa en un nivel alto y que el rendimiento docente es bueno.

**Tabla 5**

*Tabla cruzada gestión comunitaria y desempeño docente*

		Desempeño docente			
		Regular	Bueno	Total	
Gestión comunitaria	Bajo	Frecuencia	23	0	23
		Porcentaje %	15,1	0,0	15,1
	Medio	Frecuencia	112	0	112
		Porcentaje %	73,7	0,0	73,7
	Alto	Frecuencia	13	4	17
		Porcentaje %	8,6	2,6	11,2
Total	Frecuencia	148	4	152	
	Porcentaje %	97,4	2,6	100,0	

La tabla 5 revela que 23 de los 152 encuestados, es decir, el 15,1% del total, afirman que el rendimiento se sitúa en un nivel regular y la gestión comunitaria en una posición baja. Del mismo modo, 112 (73,7%) afirman que el rendimiento de la enseñanza se sitúa en un estrato regular y la DC en un punto medio. Por último, 13 encuestados (8,6%) afirman que el rendimiento es medio y la GC excelente.

### **Análisis inferencial**

Hipótesis general Ho: No existe relación significativa entre GE y el DD en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa- Pasco, 2024

H1: Existe relación significativa entre GE y el DD en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa- Pasco, 2024

Criterios de evaluación

Si sig > 0,05 aceptar Ho

Si sig < 0,05 rechazar Ho

Estadística de prueba

Se utilizó la correlación Tau\_b de Kendall para medir las variables

**Tabla 6***Correlación entre Gestión educativa y desempeño docente*

Correlaciones			Gestión educativa	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El cuadro 6 demuestra una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las variables de la investigación, como indica el valor del estadístico de Tau de Kendall, que es de 0,690. De acuerdo con este resultado, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1, Ho: No existe relación significativa entre gestión institucional y el DD en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa- Pasco, 2024

H1: Existe relación significativa entre gestión institucional y el DD en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa- Pasco, 2024

**Tabla 7***Correlación de las variables gestión institucional y desempeño docente*

Correlaciones			Desempeño docente	Gestión institucional
Tau_b de Kendall	deDesempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,483**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	152	152
	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	152	152

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con un coeficiente de correlación de 0,483 determinado mediante el estadístico b de Tau de Kendal, el cuadro 7 demuestra una asociación significativa entre la administración institucional y la eficacia de la enseñanza. Este resultado sugiere que se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2. Ho: No existe relación significativa entre gestión administrativa y el DD en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa- Pasco, 2024

Ha: Existe relación significativa entre gestión administrativa y el DD en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa- Pasco, 2024

**Tabla 8**

*Correlación de las variables gestión administrativa y desempeño docente*

Correlaciones			Desempeño docente	Gestión administrativa
Tau_b de Kendall	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,00	,567
		Sig. (bilateral)	.	,640
		N	152	152
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,767	1,000
		Sig. (bilateral)	,640	.
		N	152	152

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El cuadro 8 presenta una relación estadísticamente significativa (coeficiente de correlación de 0,567 utilizando el estadístico b de Tau de Kendall) entre la gestión administrativa y el rendimiento docente. Este resultado sugiere que se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3. Ho: No existe relación significativa entre gestión pedagógica y el DD en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa- Pasco, 2024

Ha: Existe relación significativa entre gestión pedagógica y el DD en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa- Pasco, 2024

**Tabla 9**

*Correlación de las variables gestión pedagógica y desempeño docente*

Correlaciones			Desempeño docente	Gestión pedagógica
Tau_b de Kendall	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,498*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	152	152
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,498*	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	152	152

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El cuadro 9 demuestra que existe una fuerte relación (coeficiente de correlación de 0,498 utilizando el estadístico de Tau de Kendal) entre el rendimiento de los profesores y la gestión pedagógica. Este resultado sugiere que se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4. Ho: No existe relación significativa entre gestión comunitaria y el DD en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa- Pasco, 2024

Ha: Existe relación significativa entre gestión comunitaria y el DD en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa- Pasco, 2024

**Tabla 10**

*Correlación de las variables gestión comunitaria y desempeño docente*

Correlaciones			Desempeño docente	Gestión comunitaria
Tau_b de Kendall	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El cuadro 10 presenta una relación estadísticamente significativa (coeficiente de correlación de 0,498 utilizando el estadístico b de Tau de Kendal) entre el rendimiento de los profesores y la gestión comunitaria. Este resultado sugiere que se acepta la hipótesis específica 4 y se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

Dentro de los parámetros de estudio, los resultados que se discutieron se asociaron al objetivo de la investigación, que pretende conocer la correlación entre GE y DD en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa-Pasco, en el año 2024. De acuerdo a los hallazgos descriptivos, que se muestran en la Tabla 1, el 61.8% de los 152 encuestados considera que el DD está en un nivel regular y que la administración educativa está en un punto medio. Estos hallazgos implican a la GA domina en el rango medio con mayor influencia mientras que el desempeño docente tiende a prevalecer en el nivel regular. Es importante señalar que los principios clave de un equipo de gestión consolidado son escuchar, aprender y utilizar las tecnologías disponibles. Del mismo modo, la gestión y utilización eficaz de los recursos financieros, materiales y humanos

También se analizaron e interpretaron los resultados inferenciales y se evaluaron las hipótesis del estudio. Con un valor de 0,690, el estadístico b Tau de Kendall reveló una correlación positiva y significativa entre las variables del estudio. Esta conclusión conduce a la aceptación de la hipótesis general y al rechazo de la hipótesis nula. Estos hallazgos concuerdan con los de Yépez (2021), cuyo objetivo fue identificar las cualidades de la gestión institucional y el desempeño docente con 28 estudiantes mediante un enfoque cuantitativo y correlacional, con el fin de capacitar al docente para dirigir clases exitosas. Se emplearon dos encuestas como medio de recolección de datos. Entre GE y DD existe una asociación significativa ( $\rho = 0,895$ ).

Comparativamente, la comprobación de las hipótesis del estudio se realizó junto con el análisis y la interpretación de los resultados inferenciales adquiridos. Con una puntuación de 0,690 para el estadístico Tau b de Kendall, se determinó que existe una correlación positiva y significativa entre las variables de la investigación. En consecuencia, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula. Los resultados se alinean con la investigación realizada por Yépez (2021), cuyo objetivo era determinar los atributos del diseño y la gestión de la instrucción. El objetivo era garantizar que los profesores impartieran clases de alta calidad a 28 alumnos empleando un método cuantitativo y correlacional. Se emplearon dos cuestionarios para recabar información. Se demostró que el DD y la GP estaban significativamente correlacionados ( $\rho = 0,895$ ). Se determinó

que la gestión pedagógica, a través del liderazgo pedagógico, debe asumir el deber de influir en sus profesores en las diferentes actividades asociadas a los procesos de enseñanza-aprendizaje, como la planificación de las clases, la ejecución de las mismas, las relaciones entre alumnos y profesores y las formas de evaluación.

Una investigación similar fue realizada por Rosario (2020) sobre "Efectividad docente y gestión educativa en la Escuela Primaria Augusto B. Leguía, Puente Piedra, Lima". Leguía, Puente Piedra de Lima. En este estudio se utilizó una estrategia descriptiva correlacional, que incluyó una muestra bien seleccionada de 275 individuos y un cuestionario como instrumento de investigación. Se destaca que la DD es un componente esencial de la calidad educativa y que cada institución debe establecer mecanismos suficientes para capacitar, apoyar y evaluar la labor de los docentes, así como los logros de aprendizaje de los alumnos. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de 0,837 (donde  $p < 0,05$ ). Las personas necesitan sentir devoción por lo que hacen, y un entorno de trabajo que las apoye contribuye a ello.

Del mismo modo, se observó que, según el estadístico b de la Tau de Kendal, la hipótesis particular 1 mostraba una asociación sustancial entre la administración institucional, rendimiento docente, con un coeficiente de correlación de 0,483. De esa manera, se aceptó la hipótesis específica 1 y se rechazó la nula. Además, los datos descriptivos de la Tabla 4 dejan claro que, de los 152 encuestados, 101 (66,4%) opinaron que el desempeño docente era regular y expresaron un bajo nivel de gestión institucional. Percibido como regular para el desempeño y bajo para la gestión institucional fue el nivel con mayor porcentaje. Este resultado es consistente con la investigación sobre GE y CO realizada en México por López et al. (2021). Por otro lado, la gestión del clima organizacional no se limita únicamente a promover la colaboración para alcanzar resultados. Su objetivo principal radica en convertir a la organización en un entorno donde las personas sientan que pueden desarrollarse tanto personal como profesionalmente, y donde se sientan valoradas.

Asimismo, Chávez (2021) utilizó una muestra de 52 docentes y una encuesta para abordar el tema de la GE y el DD en la IE "Modelo" - Trujillo 2018. El resultado fue  $\rho = 0,692$ . Los hallazgos del cuestionario mostraron una

correlación sustancial ( $r=0,877$ ) entre el GA y DD de la IE. Los trabajadores deben comprender sus responsabilidades únicas, los protocolos a seguir, las políticas a cumplir y las metas a alcanzar para desempeñar satisfactoriamente su trabajo. Los problemas de rendimiento en el trabajo están relacionados con circunstancias en las que el rendimiento no está a la altura de las expectativas o en las que el trabajo se convierte en un entorno estresante y tenso en el que la ansiedad o el miedo se apoderan de los trabajadores.

Del mismo modo, la hipótesis particular 2, el coeficiente de correlación de 0,567 utilizando el estadístico de Tau de Kendal indica una relación sustancial entre la GA y DD. Esto sugiere que se acepta la hipótesis particular 2 y se rechaza la H nula. Además, el impacto descriptivo del cuadro 3 reveló que, de 152 encuestados, 62 (es decir, 40,8%) opinaban que el rendimiento docente se situaba en un n regular y la GA en un n medio. Se observó que el nivel regular influye más en el desempeño docente, mientras que el nivel medio prevalece en la dimensión gestión administrativa. Esta respuesta se asocia con la investigación realizada por Martínez et al. (2020), dicho estudio permitió entender por los propios docentes, sino que también influyen otros colaboradores. El desempeño docente se considera crucial para la calidad educativa, por lo que cada institución debe implementar adecuados mecanismos de formación, acompañamiento y evaluación del trabajo docente. La educación de calidad es causada por la integración de cada dimensión (por ejemplo, correlación, relevancia, efecto interno, efectos externos, impacto, idoneidad, eficiencia y justicia).

El Instituto Nacional de Investigaciones para la Evaluación Educativa señala que existen diversos criterios utilizados en las IE mexicanas para indicar la calidad de la enseñanza. Además, a través de la transmisión y el intercambio de valores y cultura, se considera que la educación de alta calidad es un medio para que los individuos se desarrollen, crezcan y se fortalezcan plenamente, así como para contribuir al avance de la sociedad. Por otro lado, Pucuhuayla (2022) abordó el tema "Liderazgo pedagógico y DD en las IIEE del Distrito de Huancayo" en otro estudio de similar naturaleza. Se realizó la investigación en cinco IE del nivel primario y sesenta docentes, se mostró un nivel de significación de 0,05,

los datos demuestran una fuerte asociación positiva ( $p=0,837$ ) entre el desempeño docente y el liderazgo pedagógico.

Sin embargo, como demuestra el coeficiente de correlación de 0,498 entre la administración y el rendimiento docente en la hipótesis particular 3, existe una clara relación entre ambos. Esto sugiere que se admite la hipótesis particular 2 y rechazando la HN. Además, el análisis de los resultados descriptivos del cuadro 6 reveló que, de 152 encuestados, 78 (es decir, 51,3%) afirmaron que el rendimiento de la enseñanza se sitúa en regular y GP en un nivel medio. Se observó que el componente de gestión administrativa está dominado por el nivel medio y que el desempeño docente es el que más influye en el nivel regular. Estos resultados se asocian con el estudio realizado por Ushiña y Colmenares (2022). Utilizaron un diseño no experimental transeccional con abordaje cuantitativo en 20 profesores de la institución. En consecuencia, se descubrió que todos los profesores (100%) pensaban que el gerente sólo ocasionalmente decide de antemano lo que hay que hacer en el acompañamiento pedagógico, mientras que el 65% de los educadores dijeron que el gerente casi nunca ayuda con el desempeño docente en el acompañamiento pedagógico. Por lo tanto, es crítico dar autoridad al personal docente sobre el calendario del acompañamiento pedagógico y empujar al gerente a cumplir con sus funciones directivas de organizar, planificar y -lo más importante- evaluar la gestión del aula, donde el desempeño del docente es consistente.

De manera similar, Ochoa (2021) se refirió al tema de los proyectos grupales en la GE de los docentes haciendo uso del cuestionario en cuarenta mentores concluyó que el trabajo colaborativo tiene un impacto del 67.2% en la GE, se encontró que existe una correlación positiva significativa entre el TCy el liderazgo educativo, el coeficiente de correlación es  $\rho = 0,775$ , el nivel de significancia es  $\text{sig} = 0,000$ ,  $p < 0,05$ .

Por último, con un coeficiente de correlación de 0,498 utilizando el estadístico b de Tau de Kendal, la hipótesis específica 4 aporta finalmente pruebas de una asociación sustancial entre la gestión comunitaria y la eficacia del profesorado. Esto sugiere que se acepta la hipótesis particular 2 y se rechaza la hipótesis nula. Además, al examinar los datos descriptivos de la Tabla 8 se descubrió que, de 152 encuestados, 112 (73,7%) opinaban que la eficacia docente se situaba

en el nivel regular y la gestión comunitaria en el nivel medio. Se observó que el desempeño docente más influyente se da en el nivel regular y que en la dimensión gestión administrativa predomina el nivel medio. Esos resultados concuerdan con la investigación de Gonzales (2021), realizada en Ecuador con el objetivo de analizar. El ambiente en el que se desenvuelven los profesores tiene una gran repercusión en el rendimiento de los alumnos y en la calidad de la enseñanza. Un ambiente de trabajo sano anima a los profesores a estar más motivados y comprometidos con su trabajo, lo que beneficia a los alumnos al mejorar su rendimiento y satisfacción. Es fundamental recordar que el lugar de trabajo favorece el crecimiento profesional y fomenta la innovación. Además, pone de relieve la forma en que los trabajadores se relacionan con sus compañeros y con el entorno y mejora las interacciones interpersonales. Del mismo modo, Tutivén (2020) estudió la relación entre la GE y la eficacia del CO en Ecuador. Setenta y ocho instructores de un colegio público del cantón Samborondón, Guayas, conformaron la muestra. Se descubrió que GE y CO tienen un coeficiente de correlación  $\rho = 0,821$ .

La gestión o administración educativa abarca lo institucional, administrativo, lo pedagógico y comunitario esta investigación nos muestra la importancia que tiene cada aspecto y como influencia en el desempeño de los profesores. Empezaremos por explicar la importancia de la gestión institucional, desde la planificación, elaboración y ejecución de proyectos que ayuda a resolver problemas académicos o de convivencia dentro de aula, es por ello que debe brindar un buen servicio institucional. De la misma manera la gestión administrativa es la que se encarga de recursos humanos dotando de personal docente, administrativo y jerárquico completo y a tiempo, distribuir los recursos materiales como libros antes de iniciar las clases para que los docentes puedan programar la planificación curricular con el uso de estos materiales, a tiempo esta. En las II EE. El ingreso económico se debe usar para brindar condiciones operativas como mobiliario, servicios básicos, uso de tecnologías, y la matrícula oportuna. Ofreciendo tramites simples y efectivas. la GA es importantes porque brinda las condiciones operativas en la escuela, es decir condiciona un ambiente cómodo. Por otro lado, la gestión pedagógica es capacitar al docente en temas como evaluación formativa, procesos pedagógicos, motivación, pensamiento

crítico, alta demanda, retroalimentación, procesos pedagógicos y didácticos, entre otros temas, luego hacer el seguimiento y monitoreo, haciendo una reflexión donde haya compromisos de mejora. La GP es importante porque fomenta el uso de los procesos y procedimientos pedagógicos con el acompañamiento eficaz. Por último, la gestión comunitaria es importante porque involucra a las familias, la comunidad y los aliados estratégicos para preservar la naturaleza, respetar la cultura, mantener el idioma nativo de Puerto Bermúdez.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Los resultados de esta investigación contrastaron a la hipótesis general, en la muestran que, en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa-Pasco, 2024, existe una correlación sustancial y positiva entre el DD y GE (tau de kendall  $b = 0.690$ , sig =  $0.000 < 0.05$ ). se acepta a la hipótesis alterna general que indica un nexo positivo y significativo en GE y DD, lográndose el objetivo de estudio. Por lo tanto, la GE debe ser eficiente ya que influye significativamente en el DD.

**Segunda.** Se encontró que existe una correlación positiva y significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa-Pasco, 2024. (tau de Kendall  $b = 0.483$ , sig =  $0.000 < 0.05$ ). se acepta a la hipótesis alterna general que indica un vínculo positivo y significativo entre GI y DD de esa manera se niega a la hipótesis nula. De esta manera se logró nuestro objetivo. En ese sentido la GI a través de la planificación y ejecución busca la mejora del DD.

**Tercera.** Los resultados de este estudio contrastaron a la hipótesis específica en la demuestran que hay una alta correlación directa y positiva, la gestión administrativa y desempeño docente en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa- Pasco, 2024 (Tau  $b$  de kendall =  $0,567$ , sig =  $0,000 < 0,05$ ) en la que se acepta la hipótesis alterna entre ambas variables, lográndose el objetivo de estudio, llegando a la conclusión que la GA eficaz y eficiente garantiza el desenvolvimiento de los docentes en el aula.

**Cuarta.** Podemos concluir que se evidencia que existe una correlación positiva y significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente, en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa- Pasco, 2024 (Tau  $b$  de kendall =  $0,498$ , sig =  $0,000 < 0,05$ ) se acepta a la hipótesis alterna general que indica un vínculo positivo y significativo entre GP y DD, se niega a la hipótesis nula. De este modo se logró el objetivo. Por lo afirmo la GP es el empoderamiento al docente en las nuevas tendencias y descubrimientos de la educación haciendo que el proceso educativo sea acorde con la realidad.

**Quinta.** En el presente estudio se identificó que existe una correlación positiva y significativa entre gestión comunitaria y desempeño docente, en la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa- Pasco, 2024 (Tau b de Kendall = 0,498, sig = 0,000 se acepta a la hipótesis alterna general que indica un vínculo positivo y significativo entre GC y DD, se niega a la hipótesis nula. Logrando el objetivo de esta investigación, concluyo que la GC integra a las familias comunidad y aliados estratégicos con el fin de las escuelas formen estudiantes con identidad.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se aconseja que los miembros de la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa-Pasco y los directores de las instituciones educativas ver a la gestión educativa como un actuar relevante ya que es el punto de partida para lograr un alto desempeño docente. Desde hace años se culpaba al maestro por los malos resultados en las evaluaciones estandarizadas con este estudio queda demostrado que la gestión educativa contribuye al buen desempeño docente, de ahí recomiendo voltear la mirada en la gestión educativa que está a cargo de los directores y establecer métodos y estrategias para realizar una buena gestión centrada en la mejora del rendimiento académico de las escuelas.

**Segunda:** Se recomienda a los directores de las instituciones educativas y miembros que pertenecen a la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa-Pasco que se den capacitaciones, brinden acompañamiento y facilidades en la documentación para la elaboración de proyectos que tengan una intención pedagógica que promuevan acciones para mejorar el aprendizaje y desarrollo emocional sano, de esa manera dar un servicio educativo favorable en la gestión institucional.

**Tercera:** Se aconseja a los directores y directivos de las instituciones educativas y miembros que pertenecen a la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa- Pasco que los recursos humanos dentro de la escuela este completo y a tiempo; los recursos materiales se han repartido con anticipación a las clases para que el docente planifica tomando en cuenta dicho recurso, en cuanto a lo económico, este recurso debe ser usado para fomentar las condiciones operativas de las IE garantizando de esa manera un ambiente físico con comodidades esenciales. Al cumplir está y otras acciones gestión administrativa será eficaz que ayuda al logro de objetivos trazados.

**Cuarta:** Se recomienda a los directores, directivos de las instituciones educativas y miembros de la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa- Pasco, tratar al docente como ente principal que guía, media, muestra la disciplina y ayuda en la construcción de aprendizajes de los estudiantes fomentando conflictos cognitivos, pensamiento crítico entre otros. Por ello se le debe

empoderar al en las nuevas tendencias y descubrimientos de la educación haciendo que el proceso educativo sea acorde con la realidad, Antes de sofocar a los docentes con normas burocráticas y concursos “educativos” se debe respetar autonomía para que proponga y desarrolle iniciativas para mejorar el que hacer educativo. De esta manera se puede dar un buen servicio en la gestión pedagógica y mejorar el desempeño del docente de Puerto Bermúdez.

**Quinta:** Se aconseja a los directores de las instituciones educativas de la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa- Pasco establecer vínculos cooperativos con las familias, comunidad y aliados estratégicos ya que todos se complementan para la formación integral del estudiante, velar por respetar la diversidad cultural, lingüística, racial de los estudiantes de Puerto Bermúdez.

## REFERENCIAS

- Arkin, H. y Colton, R. (1995). *Tables for Statisticians*. New York: Barnes & Noble.
- Bedoya, L, Sánchez, X, & Sánchez, S (2021). Ética y responsabilidad social como mecanismos de formación integral para el ejercicio profesional del Contador. *Entramado*, 17 (2), 146-161. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.7829>
- Beltrán Molina, R. P., Amésquita Vera de Cuba, J. P., & Turpo-Gebera, O. (2022). Desempeño docente en las competencias investigativas de estudiantes de maestría. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 13(4), 262-271. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.4.747>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3era Ed. Editorial Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bocanegra, B., Tantachuco, J. y Caballero, N. (2021). Desempeño Docente Y Pensamiento Crítico En La Formación Universitaria. *Revista Boletín REDIPE*, 10 (2), 65-77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7925601>
- Casanova, M. (1997). *Manual de evaluación educativa*. Editorial la Muralla S.A.
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina* (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). UNESCO, 1–25.
- Castro, A., Parra, E. y Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Revista Working Paper ESACE* 1(8), 1-41. <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Chávez, M. y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa "Modelo" Trujillo, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo]. Repositorio Institucional: UCT. [https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B\\_018100388B\\_M\\_2019.pdf](https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf)
- Comisión Europea (2017). *Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0673>
- Díaz, D., & Delgado, M. (2014). *Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación* [Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú].

[http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/183/1/TM\\_DiazCastilloDoris\\_DelgadoLeyvaMiguel.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/183/1/TM_DiazCastilloDoris_DelgadoLeyvaMiguel.pdf).

- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2). <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.2703>
- Escudero, L. (2018). *Gestión educativa y clima organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 04 del Distrito de Puente Piedra 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César vallejo, Lima, Perú]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21328/Escudero\\_TML-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21328/Escudero_TML-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Fajardo, R. (2019). *Desempeño docente y gestión institucional*. CESDEPCIPSE. Editorial." MAN.E.I.R.L. Lima. Perú.
- Flores, L. (2018). Modelo de gestión educativa para el mejoramiento de la calidad escolar de la Unidad Educativa Mariano Suárez Veintimilla de la ciudad de Ibarra [Tesis de Maestría, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio UTN. <https://1library.co/document/z31k258y-modelo-gestion-educativa-mejoramiento-educativa-mariano-suarez-veintimilla.html>
- Galván, J., & Farías, G. (2018). Características personales y práctica docente de profesores universitarios y su relación con la evaluación del desempeño. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11(2), 9-33. <http://dx.doi.org/10.15366/riee2018.11.2.001>
- García, J. (2004). La administración y gestión educativa: algunas lecciones que nos deja su evolución en México y Estados Unidos. *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, 1(1), 11–52. [http://repositoriodigital.academica.mx/jspui/bitstream/987654321/25206/1/2004-26-1-articulo\\_ensayo1.pdf](http://repositoriodigital.academica.mx/jspui/bitstream/987654321/25206/1/2004-26-1-articulo_ensayo1.pdf)
- García, M. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103–111. <https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>
- Gómez, E. (2020). Educación virtual: incidencia del desempeño docente en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1302-1317. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.157](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.157)

- González, J., Ramírez, R., Terán, N. y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Revista Ciencia Latina*, 5 (1), 1157 – 1170. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414>
- Gonzales, R. (2021). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25-44. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002>
- Guizado, G., Valenzuela, M, & Vallejo, P. (2020). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación de Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 200-203 [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000100200&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100200&lng=es&tlng=es).
- Hernández, M., Catrino, J. & Bravo, C.. (2021). Creencias de directivos escolares: implicancias en el liderazgo pedagógico. *Psicología Escolar e Educativa*, 21(3), 541-548. <https://doi.org/10.1590/2175-353920170213111102>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (1era ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. 6ta. Edición.
- Hevia, R. (2001). *La educación en Chile, hoy*. Ediciones Universidad Diego Portales. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- López, E, García, L., Martínez, J. (2021) La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación. Y Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>.
- Luévano, H. y Ortega, F. (2012). La gestión en la educación media superior. Primer Congreso Internacional de Educación, 1019–1028. [http://cie.uach.mx/cd/docs/area\\_04/a4p8.pdf](http://cie.uach.mx/cd/docs/area_04/a4p8.pdf)
- Martínez, G., Esparza, A. y Gómez, I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. CONDUCIR. *Rev. Iberoamericano Investigando Desarrollo Educativo* 11(21), 1-13. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672020000200113&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000200113&lng=es). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

- Martínez, G., Guevara, A., y Valles, M. (2020). El Desempeño Docente y la Calidad Educativa. *Ra Ximhai*, 12(6),123-134.  
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martínez, L. (2012). *Administración educativa* (Red Tercer). México: Red Tercer Milenio.
- Medina, I. (2018). *El desempeño profesional pedagógico del tutor en la carrera Licenciatura en Educación Pedagogías - Psicología de la Universidad de Matanzas* [Tesis doctoral, Universidad de Matanzas]. Repositorio UM.  
<https://rein.umcc.cu/handle/123456789/542>
- Minedu (2020). *Implementación del Programa de Formación y Capacitación Permanente durante el año 2021*.  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7544/Documento%20Normativo%20Implementaci%C3%B3n%20del%20Programa%20de%20Formaci%C3%B3n%20y%20Capacitaci%C3%B3n%20Permanente%20durante%20el%20a%C3%B1o%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Minedu (2022) *Ministerio de Educación. Políticas Educativas*.  
<https://www.gob.pe/minedu>
- Ministerio de Educación (2018). Guía para la convivencia escolar: protocolos para prevenir y atender casos de violencia escolar. Lima: Minedu.
- Ochoa, M. (2021). *Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular "Sofos", Ecuador 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58704/Ochoa\\_VMDC-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58704/Ochoa_VMDC-SD.pdf?sequence=1)
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A. y Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1), 1-12.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7472736.pdf>
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1693>

- Parra, I. V. (2000). *Desarrollo de la competencia didáctica del profesional de la educación en formación inicial* [Tesis doctoral, Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”, La Habana]. Repositorio UCPEJV. [https://aulavirtual.sld.cu/pluginfile.php/124337/mod\\_resource/content/1/lse%20Bibiana%20Parra%20Vigo.pdf](https://aulavirtual.sld.cu/pluginfile.php/124337/mod_resource/content/1/lse%20Bibiana%20Parra%20Vigo.pdf)
- Pérez, A., Méndez, C., Pérez, P., y Yris, H. (2018). Los Criterios de Evaluación del Aprendizaje en la Educación Superior. *Perspectivas Docentes*, 28(63), 60-68. <https://doi.org/10.19136/pd.a28n63.2639>
- Pinedo, C. & Delgado, J. (2020). Clima Organizacional En El Desempeño Organizacional De Las Instituciones Públicas. *Orizonte Mpresarial*, 7(2), 213–226. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486>
- Pino, R. (2019). *Metodología de la investigación: elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. (2<sup>da</sup> ed.). Editorial San Marcos.
- Pla, S. (2018). *Calidad educativa*. (Primera ed). México: IISUE educación
- Posso, R., Pereira, M., Paz, B. y Rosero, M. (2021). Educational management: Key factor in the implementation of the physical education curriculum (La gestión educativa: Factor clave en la implementación del currículo de educación física). *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 232-247. <https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.26.E5.16>
- Pucuhuayla, E. (2022). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Huancayo* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro de Perú]. Repositorio UNCP. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5173/Pucuhuayla%20Limaylla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quezada, N. (2019). *Metodología de la investigación*. (1<sup>a</sup> ed.). Editorial Macro.
- Quintana, Y. E. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Revista Educación y Educadores*, 21(2), 259–281. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>
- Reyna Alcántara, A. (2022). Competencias digitales y desempeño docente en los colegios de Latinoamérica. *Desafíos*, 13(1), 25–36. <https://doi.org/10.37711/desafios.2022.13.1.367>

- Rodríguez, A., y Sánchez, J. (2019). *Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares: transiciones paradigmáticas de la gestión educativa* (Primera). Editorial Unimagdalena.
- Rodríguez, J.L, Rodríguez, R.E. y Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038.
- Rosario, A. (2020). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7005>
- Sánchez, M., y Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.196](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196)
- Sánchez, Y., Castillo, I. y Martínez, V. (2022). Calidad educativa. *Ingenio Y Conciencia Boletín Científico De La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 9(18), 42-44. <https://doi.org/10.29057/escs.v9i18.8841>
- Silvestre, I. y Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. (1ª ed.). Editorial San Marcos.
- Tutivén, S. (2020). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio “31 de Octubre” del cantón Samborondón, provincia del Guayas* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6376/1/T2717-MGE-Tutiven-La%20gestion.pdf>
- UNESCO. (2022). *La gestión en educación en América Latina y el Caribe*. (e-readiness). Montreal: Instituto de Estadística de la UNESCO. <http://www.uis.unesco.org>
- Ushiña, G., & Colmenares, T. (2022). Acompañamiento pedagógico de la gestión directiva en la mejora del desempeño docente. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 95–108. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/100>

- Valderrama, S. y Jaime, C. (2019). *El desarrollo de la tesis descriptiva, correlacional y cuasi experimental*. (1a ed.). Editorial San Marcos.
- Yépez, R. (2021). Gestión educativa y desempeño. Estudio correlacional en la provincia de Recuay, Perú. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 1 (3), 1-8. <https://doi.org/10.15381/rpiedu.v1i3.21473>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
	Gestión educativa	Díaz y Delgado (2014) indica que la gestión educativa es un proceso sistémico que da sentido a las acciones administrativas en el ámbito escolar, con el fin de mejorar las organizaciones, las personas que las integran y sus propuestas o proyectos educativos, se desarrolla y ejecuta mediante planes, programas y proyectos que optimizan recursos, que generan procesos participativos en beneficio de la comunidad.	Al realizar operacionalmente, acerca de las variables Gestión Educativa, se detectaron 4 dimensiones, considerado al autor Escudero (2018). Las cuales son: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria de los cuales se obtuvo los indicadores y de estos 29 ítems, medidos en el nivel ordinal escala de Likert.	Gestión institucional Gestión administrativa Gestión pedagógica Gestión comunitaria	Aplicación del instrumento de gestión Elaboración, reestructuración y aplicación anual RI Elaboración y aplicación PCIE Elaboración y aplicación PAT Elaboración y aplicación PEI Presupuesto Programación Recursos materiales Recursos económicos Recursos propios Proyecto curricular Capacitación Desempeño Normas Formación del estudiante Relación actualizada Programas de Responsabilidad Social Coordinación o redes de apoyo
	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Desempeño Docente	Según Casanova (1997) define el desempeño docente, como un proceso en el que es posible valorar	la operacionalización referente a la variable Desempeño docente fue prevista por 4 dimensiones considerando al autor	Personal	Desarrollo de la sesión de aprendizaje Rol docente Valores institucionales Técnicas aprendidas Chequeos o controles de salud Hábitos	ESCALA: Ordinal

	en qué medida se han alcanzado los objetivos educativos propuestos.	(Galván y Farías, 2018), las cuales son: dimensión personal, dimensión institucional, dimensión interpersonal y dimensión didáctica con la escala de Likert.  Este análisis se lleva a cabo utilizando un cuestionario de 27 preguntas, y las respuestas se miden en una escala Likert	Institucional	Normas Acciones pedagógicas Horarios establecidos Reuniones institucionales	Completamente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Completamente en desacuerdo (1)
			Interpersonal	Miembros de la institución. Participación Aporte Respeto Relaciones de cordialidad	
		Didáctica	Programación curricular Unidades de aprendizaje Sesiones de aprendizaje Materiales educativos Medios audiovisuales Comprensión de los temas Instrumentos de evaluación Acciones variadas		

## Anexo 2: Instrumentos recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN EDUCATIVA

#### Estimados Docentes:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la Gestión educativa, con fines de investigación; es TOTALMENTE ANÓNIMO y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva científica

#### Instrucciones:

1. Lee cuidadosamente y medita los enunciados de las preguntas, se honesto en tus respuestas.
2. No dejes preguntas sin contestar.
3. Marca con un aspa tu respuesta en los recuadros según la alternativa que considere más adecuada: (1) NUNCA, (2) CASI NUNCA, (3) A VECES, (4) CASI SIEMPRE, (5) SIEMPRE



N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>						
1	Todos los docentes participan en la elaboración, y aplicación del instrumento de gestión institucional					
2	Todos los docentes participan en la elaboración del instrumento de gestión institucional RI					
3	Todos los docentes participan en la reestructuración del instrumento de gestión institucional RI					
4	Todos los docentes participan en la aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional RI					
5	Todos los docentes participan en la elaboración de instrumento de gestión institución PCIE					
6	Todos los docentes participan en la aplicación anualmente de instrumento de gestión institución PCIE					
7	Todos los docentes participan en la elaboración del instrumento de gestión institucional PAT					
8	Todos los docentes participan en la aplicación durante todo el año del instrumento de gestión institucional PAT					
9	Todos los docentes participan en la elaboración anualmente del instrumento de gestión institucional PEI					
10	La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión					



	institucional PEI					
11	La aplicación del instrumento de gestión PCIE, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI					
12	La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI					
	<b>DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>					
13	El presupuesto de la IE se utiliza objetivamente para el logro de las metas					
14	Todos los docentes participan para cumplir las horas lectivas programadas en la calendarización en el presente año					
15	Todos los administrativos cumplen con su hora de trabajo programada					
16	Los recursos materiales son distribuidos en las fechas indican el cronograma del MINEDU					
17	Los recursos propios que se generan en la IE son usados estratégicamente para las condiciones operativas de IE					
	<b>DIMENSION GESTION PEDAGOGICA</b>					
18	La planificación del proyecto curricular de la IE ha sido socializado y analizado por todos los docentes					
19	Se capacita a los docentes					
20	Los docentes se desempeñan en su especialidad en la institución educativa					
21	Las Normas que regulan el desempeño de los Docentes ha sido socializado para incluir en los documentos de gestión.					
22	Los acuerdos de convivencia que regulan el desempeño de los docentes, ha sido socializado y analizado para incluir en el instrumento de gestión institucional como el RI					
23	La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional del PEI					
24	La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCC					
25	La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PAT					
	<b>DIMENSIÓN GESTIÓN COMUNITARIA</b>					

26	Los directivos entregan al docente una relación actualizada de los Padres de Familia en la Institución Educativa					
27	Los Programas de Responsabilidad Social realizan un trabajo cooperativo en la IE					
28	Los convenios con de Redes de Apoyo con Instituciones Públicas de la localidad son de utilidad					
29	Los convenios con de Redes de Apoyo con Instituciones Privadas de la localidad son de utilidad					

**NOTA:** Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA



## Cuestionario sobre desempeño docente

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>						
N°	<b>DIMENSIÓN PERSONAL</b>	5	4	3	2	1
1	Motiva a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
2	Reflexiona sobre su rol docente y afirma su vocación.					
3	Tiene presente los valores institucionales en su labor cotidiana.					
4	Aplica conceptos o técnicas aprendidas en capacitaciones.					
5	Acude periódicamente a chequeos o controles de salud.					
6	Practica hábitos que le ayudan a mantenerse saludable.					
	<b>DIMENSIÓN INSTITUCIONAL</b>					
7	Acata las normas de la institución educativa.					
8	Participa en las acciones pedagógicas de la institución.					
9	Respeta los horarios establecidos por la institución educativa.					
10	Participa en las reuniones institucionales.					
11	Participa en las reuniones de su comunidad.					
	<b>N° RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
12	Se relaciona asertivamente con los demás miembros de la institución.					
13	Participa en proyectos o experiencias pedagógicas con sus pares.					
14	Se integra y aporta a los equipos de trabajo de la institución educativa.					
15	Es respetuoso con los padres de familia.					
16	Establece relaciones de cordialidad con el director.					
	<b>N° CAPACIDAD DIDÁCTICA</b>					
17	Presenta su programación curricular.					
18	Realiza sus unidades de aprendizaje.					
19	Elabora sus sesiones de aprendizaje diariamente.					
20	Las sesiones de aprendizaje que realiza presentan estrategias de enseñanza –aprendizaje.					
21	Sus sesiones de aprendizaje consideran recursos que promueven aprendizajes significativos.					
22	Utiliza materiales educativos coherentes con las capacidades previstas en la sesión.					
23	Utiliza medios audiovisuales en la realización de su sesión de aprendizaje.					
24	Utiliza el internet en sus sesiones de aprendizaje.					
25	Sus actividades de sesión facilitan la comprensión de los temas por					



	parte de los estudiantes.					
26	Emplea instrumentos de evaluación adecuados para conocer los avances y dificultades de los estudiantes.					
27	Considera acciones variadas para retroalimentar a los estudiantes.					



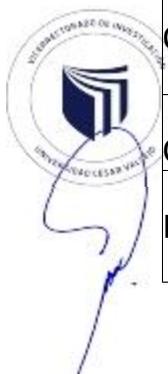
### Anexo 3. Certificados validación instrumentos

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión Educativa y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa – Pasco, 2024**, Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE

### DESEMPEÑO DOCENTE.

**Definición de la variable/categoría,** según Casanova (1997) define el desempeño docente, como un proceso en el que es posible valorar en qué medida se han alcanzado los objetivos educativos propuestos.

El desempeño docente se considera una parte esencial de la calidad de la educación, por lo que toda institución debe implementar mecanismos adecuados de capacitación, seguimiento y evaluación tanto del trabajo de aprendizaje como del progreso del aprendizaje de los estudiantes





DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
DIMENSIÓN PERSONAL	Desarrollo de la sesión de aprendizaje	Motiva a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1	
	Rol docente	Reflexiona sobre su rol docente y afirma su vocación.	1	1	1	1	
	Valores institucionales	Tiene presente los valores institucionales en su labor cotidiana.	1	1	1	1	
	Técnicas aprendidas	Aplica conceptos o técnicas aprendidas en capacitaciones.	1	1	1	1	
	Chequeos o controles de salud	Acude periódicamente a chequeos o controles de salud.	1	1	1	1	
	Hábitos	Practica hábitos que le ayudan a mantenerse saludable.	1	1	1	1	
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	Normas	Acata las normas de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Acciones pedagógicas	Participa en las acciones pedagógicas de la institución.	1	1	1	1	
	Horarios establecidos	Respeto los horarios establecidos por la institución educativa.	1	1	1	1	



	Reuniones institucionales	Participa en las reuniones institucionales.	1	1	1	1	
	Reuniones institucionales	Participa en las reuniones de su comunidad.	1	1	1	1	
<b>DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES</b>	Miembros de la institución.	Se relaciona asertivamente con los demás miembros de la institución.	1	1	1	1	
	Participación	Participa en proyectos o experiencias pedagógicas con sus pares.	1	1	1	1	
	Aporte	Se integra y aporta a los equipos de trabajo de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Respeto	Es respetuoso con los padres de familia.	1	1	1	1	
	Relaciones de cordialidad	Establece relaciones de cordialidad con el director.	1	1	1	1	
<b>DIMENSIÓN CAPACIDAD DIDÁCTICA</b>	Programación curricular	Presenta su programación curricular.	1	1	1	1	
	Unidades de aprendizaje	Realiza sus unidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
	Sesiones de aprendizaje	Elabora sus sesiones de aprendizaje diariamente.	1	1	1	1	
	Sesiones de aprendizaje	Las sesiones de aprendizaje que realiza presentan estrategias de enseñanza – aprendizaje.	1	1	1	1	



Sesiones de aprendizaje	Sus sesiones de aprendizaje consideran recursos que promueven aprendizajes significativos.	1	1	1	1
Materiales educativos	Utiliza materiales educativos coherentes con las capacidades previstas en la sesión.	1	1	1	1
Medios audiovisuales	Utiliza medios audiovisuales en la realización de su sesión de aprendizaje.	1	1	1	1
Medios audiovisuales	Utiliza el internet en sus sesiones de aprendizaje.	1	1	1	1
Comprensión de los temas	Sus actividades de sesión facilitan la comprensión de los temas por parte de los estudiantes.	1	1	1	1
Instrumentos de evaluación	Emplea instrumentos de evaluación adecuados para conocer los avances y dificultades de los estudiantes.	1	1	1	1
Acciones variadas	Considera acciones variadas para retroalimentar a los estudiantes.	1	1	1	1

	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código PP-G- Versión 02.02 Fecha 06 01.04.202 4
---	--	---

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA
Objetivo del instrumento	Este instrumento tiene como objetivo fundamental recoger información sobre la eficiencia, la efectividad, la productividad y, en consecuencia, mejorar la calidad de las
Nombres y apellidos del Experto	Daniel Alcides RIVERA GUILLEN
Documento de identidad	07616977
Años de experiencia en el área	Como Especialista 8 años
Máximo Grado Académico	Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa
Nacionalidad	Peruano
Institución	UGEL 01 San Juan de Miraflores, Área de Gestión de la Educación Básica Regular y Especial.
Cargo	Especialista en Educación AGEBRE
Número telefónico	968826538
Firma	
Fecha	08/05/2024



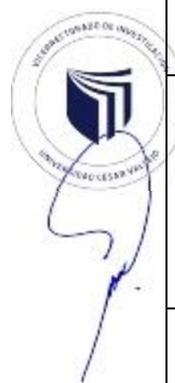
## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

**Definición de la variable/categoría** según el Ministerio de Educación (2018), la gestión educativa abarca un conjunto de acciones que dirigen y coordinan los diversos elementos de la institución educativa hacia el logro de los objetivos institucionales establecidos en el proyecto educativo institucional. Díaz y Delgado (2014) indica que la gestión educativa es un proceso sistémico que da sentido a las acciones administrativas en el ámbito escolar, con el fin de mejorar las organizaciones, las personas que las integran y sus propuestas o proyectos educativos, se desarrolla y ejecuta mediante planes, y proyectos que optimizan recursos, que generan procesos participativos en beneficio de la comunidad.





DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
DIMENSIÓN GESTIÓN INSTITUCIONAL	Aplicación del instrumento de gestión	Todos los docentes participan en la elaboración, y aplicación del instrumento de gestión institucional	1	1	1	1	
	Elaboración, reestructuración y aplicación anual RI	Todos los docentes participan en la elaboración del instrumento de gestión institucional RI	1	1	1	1	
	Elaboración reestructuración y aplicación anual RI	Todos los docentes participan en la reestructuración del instrumento de gestión institucional RI	1	1	1	1	
	Elaboración reestructuración y aplicación anual RI	Todos los docentes participan en la aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional RI	1	1	1	1	
	Elaboración aplicación PCIE	Todos los docentes participan en la elaboración de instrumento de gestión institución PCIE	1	1	1	1	
	Elaboración aplicación PCIE	Todos los docentes participan en la aplicación anualmente de instrumento de gestión institución PCIE	1	1	1	1	



	Elaboración y aplicación PAT	Todos los docentes participan en la elaboración del instrumento de gestión institucional PAT	1	1	1	1	
	Elaboración y aplicación PAT	Todos los docentes participan en la aplicación durante todo el año del instrumento de gestión institucional PAT	1	1	1	1	
	Elaboración y aplicación PEI	Todos los docentes participan en la elaboración anualmente del instrumento de gestión institucional PEI	1	1	1	1	
	Elaboración y aplicación PAT	La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI	1	1	1	1	
	Elaboración y aplicación PCIE	La aplicación del instrumento de gestión PCIE, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI	1	1	1	1	
	Elaboración reestructuración y aplicación anual RI	La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI	1	1	1	1	
Dimensión GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Presupuesto	El presupuesto de la IE se utiliza objetivamente para el logro de las metas	1	1	1	1	
	Programación	Todos los docentes participan para cumplir las horas lectivas programas en la calendarización en el presente año	1	1	1	1	
	Programación	Todos los administrativos cumplen con su hora de trabajo programada	1	1	1	1	

	Recursos materiales	Los recursos materiales son distribuidos en las fechas indican el cronograma del MINEDU	1	1	1	1	
	Recursos propios	Los recursos propios que se generan en la IE son usados estratégicamente para las condiciones operativas de IE	1	1	1	1	
DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA	Proyecto curricular	La planificación del proyecto curricular de la IE ha sido socializado y analizado por todos los docentes	1	1	1	1	
	Capacitación	Se capacita a los docentes	1	1	1	1	
	Desempeño	Los docentes se desempeñan en su especialidad en la institución educativa	1	1	1	1	
	Desempeño	Las Normas que regulan el desempeño de los Docentes ha sido socializado para incluir en los documentos de gestión.	1	1	1	1	
	Normas	Los acuerdos de convivencia que regulan el desempeño de los docentes, ha sido socializado y analizado para incluir en el instrumento de gestión institucional como el RI	1	1	1	1	
	Normas Formación del estudiante	La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional del PEI	1	1	1	1	



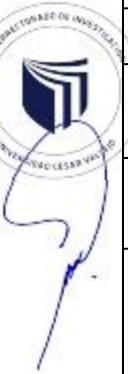
	Normas Formación del estudiante	La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCC	1	1	1	1	
	Normas Formación del estudiante	La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PAT	1	1	1	1	
DIMENSIÓN GESTIÓN COMUNITARIA	Relación actualizada	Los directivos entregan al docente una relación actualizada de los Padres de Familia en la Institución Educativa	1	1	1	1	
	Programas de Responsabilidad Social	Los Programas de Responsabilidad Social realizan un trabajo cooperativo en la IE	1	1	1	1	
	Coordinación o redes de apoyo						
	Programas de Responsabilidad Social Coordinación o redes de apoyo	Los convenios con de Redes de Apoyo con Instituciones Públicas de la localidad son de utilidad	1	1	1	1	



	Programas de Responsabilidad Social Coordinación o redes de apoyo	Los convenios con de Redes de Apoyo con Instituciones Privadas de la localidad son de utilidad	1	1	1	1	
--	---	--	---	---	---	---	--

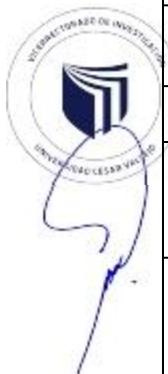


## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA
Objetivo del instrumento	Este instrumento tiene como objetivo fundamental recoger información sobre la eficiencia, la efectividad, la productividad y, en consecuencia, mejorar la calidad de las instituciones educativas
Nombres y apellidos del Experto	Carlos Félix RIVERA GUILLEN
Documento de identidad	04021763
Años de experiencia en el área	Como Director 16 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Educativa
Nacionalidad	Peruano
Institución	IEI N°31774 "SAN ANDREÉS" UGEL PASCO
Cargo	Director de la IEI N°31774 "San André" ubicado en el Centro Poblado de Paragsha, UGEL PASCO
Número telefónico	985934282
Firma	 
Fecha	09/05/2024

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	del	CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA
Objetivo del instrumento	del	Este instrumento tiene como objetivo fundamental recoger información sobre la eficiencia, la efectividad, la productividad y, en consecuencia, mejorar la calidad de las instituciones educativas
Nombres y apellidos del Experto	y del	Carlos Félix RIVERA GUILÉN
Documento de identidad	de	04021763
Años de experiencia en el área	de	Como Director 16 años
Máximo Grado Académico	Grado	Magister en Gestión Educativa
Nacionalidad		Peruano
Institución		IEI N°31774 "SAN ANDREÉS" UGEL PASCO
Cargo		Director de la IEI N°31774 "San André" ubicado en el Centro Poblado de Paragsha, UGEL PASCO
Número telefónico		985934282
Firma		 
Fecha		09/05/2024



#### Anexo 4. Fichas de validación

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión Educativa y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa – Pasco, 2024**, Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:



Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCENTES A	Código PP-G-02.02 06 Versión 67 de 75 Fecha 01.04.2024
---	--	---

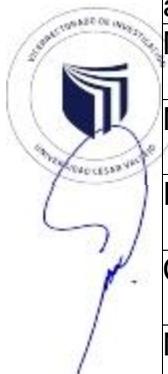
### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA
Objetivo del instrumento	Este instrumento tiene como objetivo fundamental recoger información sobre la eficiencia, la efectividad, la productividad y, en consecuencia, mejorar la calidad de las instituciones educativas
Nombres y apellidos del Experto	Carlos Félix RIVERA GUILÉN
Documento de identidad	04021763
Años de experiencia en	Como Director 16 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Educativa
Nacionalidad	Peruano
Institución	IEI N°31774 "SAN ANDREÉS" UGEL PASCO
Cargo	Director de la IEI N°31774 "San André" ubicado en el Centro Poblado de Paragsha, UGEL PASCO
Número telefónico	985934282
Firma	
Fecha	09/05/2024

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código PP-G-02.02 Versión 06 Fecha 01.04.2024
---	---	---

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA
Objetivo del instrumento	Este instrumento tiene como objetivo fundamental recoger información sobre la eficiencia, la efectividad, la productividad y, en consecuencia, mejorar la calidad de las instituciones educativas
Nombres y apellidos del experto	SAMMY PAMELY ESPINOZA SOTO
Documento de identidad	74063761
Años de experiencia en el área	3 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I.E.I N° 34350 LOS LIBERTADORES
Cargo	PSICOLOGA
Número telefónico	918852765
Firma	
Fecha	09/05/2024





**GUÍA DE ELABORACIÓN DE \*  
TRABAJOS CONDUCTENTES A  
GRADOS Y TÍTULOS**

Código PP-G-02.02  
Versión 06  
Fecha 01.04.2024

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN
Objetivo del instrumento	Este instrumento tiene como objetivo fundamental recoger información sobre la eficiencia, la efectividad, la productividad y, en consecuencia, mejorar la calidad de las instituciones educativas
Nombres y apellidos del experto	SAMMY PAMELY ESPINOZA SOTO
Documento de identidad	74063761
Años de experiencia en el área	3 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I.E.I N° 34350 LOS LIBERTADORES
Cargo	PSICOLOGA
Número telefónico	918852765
Firma	
Fecha	09/05/2024

**Anexo 5:** Validez y Confiabilidad de los instrumentos y captura de pantalla

**Validación por juicio de expertos**

*Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento gestión educativa*

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Daniel Alcides Rivera Guillen	Validado
2	Magister	Carlos Felix Rivera Guillen	Validado
3	Magister	Sammy Pameley Espinoza Soto	Validado

Siendo la opinión de los expertos que el instrumento para gestión educativa es válido y aplicable.

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño docente

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Daniel Alcides Rivera Guillen	Validado
2	Magister	Carlos Felix Rivera Guillen	Validado
	Magister	Sammy Pameley Espinoza Soto	Validado

Siendo la opinión de los expertos que el instrumento para desempeño docente es válido y aplicable.



### Confiabilidad del Instrumento: gestión educativa y desempeño docente

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 1

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada
De 0.76 a 0.89	confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Fuerte confiabilidad
	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 2

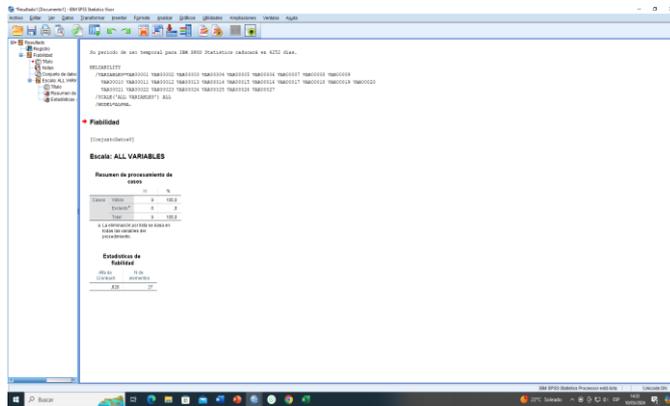
Resultados de medición de gestión educativa y desempeño docente

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión educativa	0,835	20
Desempeño docente	0,820	27

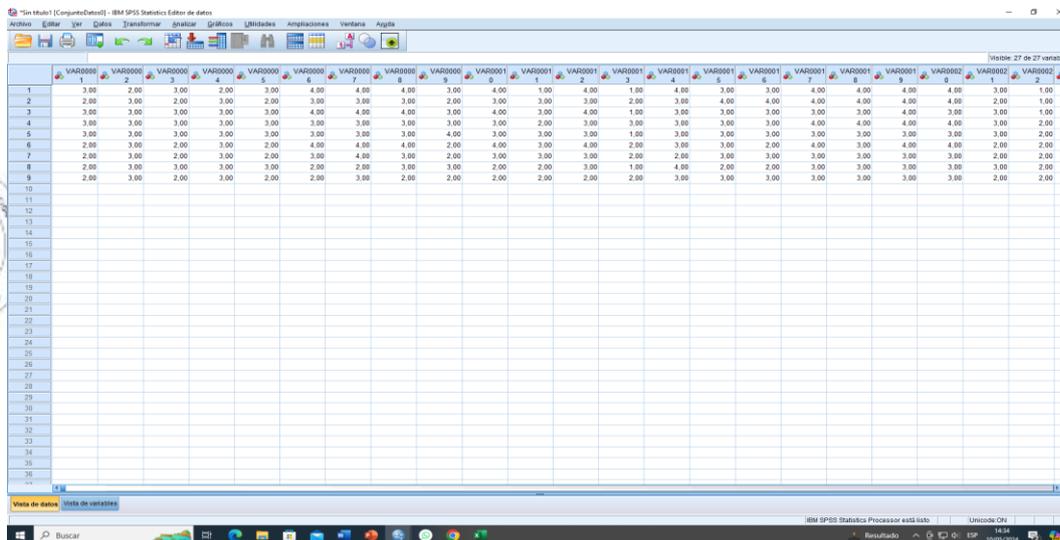
Como se observa en la tabla 2, el Alfa de Cronbach para gestión educativa fue 0,835. Y para desempeño docente fue 0,820. Por lo tanto, podemos afirmar que los instrumentos que miden gestión educativa y desempeño docente tiene una fuerte confiabilidad



## Anexo 6: Captura pantalla confiabilidad del instrumento gestión educativa

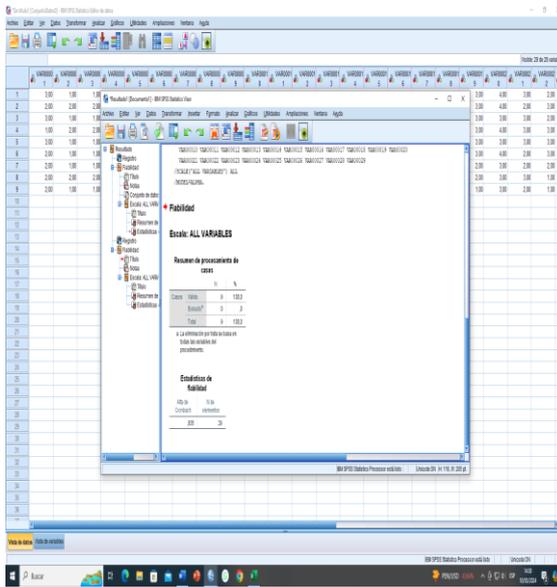


Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	27



Base datos Confiabilidad: gestión Educativa																											
Dimensión Personal						Dimensión instutucional						Relaciones Interpersonale: Capacidad Didáctica															
Docer	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
Docer1	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	1	4	1	4	3	3	4	4	4	4	3	1	3	1	4	4	3
Docer2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	1	2	1	4	4	2	4
Docer3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	1	3	3	3
Docer4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3
Docer5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3
Docer6	2	3	2	3	2	4	4	4	2	4	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	2	2	2	1	4	4	2
Docer7	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2
Docer8	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3
Docer9	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2

## Captura pantalla confiabilidad del instrumento desempeño docente



Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	29



VARIABLE 1 GESTIÓN EDUCATIVA												Dimensión de Gestión Adm				Dimensión de Gestión Pedagógica					Dimensión de Gestión Co									
Dimensión de Gestión Institucional												P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29		
Docer1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12																			
Docer1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	1	1	1	1	1		
Docer1	2	2	2	2	1	1	3	4	3	3	3	1	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	1	1	3	3	
Docer1	3	1	1	1	1	1	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	
Docer1	3	1	1	1	1	1	3	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	
Docer1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	1	1	3	3	
Docer1	2	1	1	1	1	1	3	4	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3
Docer1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	4	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2
Docer1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD
4 Daconte 100	2	2	2	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5 Daconte 101	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	0
6 Daconte 102	3	1	2	2	1	2	3	3	1	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3
7 Daconte 103	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	1	1	1	3	2	3	3
8 Daconte 104	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
9 Daconte 105	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3
0 Daconte 106	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2
1 Daconte 107	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2
2 Daconte 108	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3 Daconte 109	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3
4 Daconte 110	2	2	2	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3
5 Daconte 111	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	0
6 Daconte 112	3	1	2	2	1	2	3	3	1	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3
7 Daconte 113	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	1	1	1	3	2	3	3
8 Daconte 114	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
9 Daconte 115	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3
0 Daconte 116	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2
1 Daconte 117	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2 Daconte 118	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3
3 Daconte 119	2	2	2	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3
4 Daconte 120	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	0
5 Daconte 121	3	1	2	2	1	2	3	3	1	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3
6 Daconte 122	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	1	1	1	3	2	3	3
7 Daconte 123	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
8 Daconte 124	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
9 Daconte 125	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3
0 Daconte 126	2	2	2	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3
1 Daconte 127	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	0
2 Daconte 128	3	1	2	2	1	2	3	3	1	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3
3 Daconte 129	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	1	1	1	3	2	3	3
4 Daconte 130	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
5 Daconte 131	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3
6 Daconte 132	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3
7 Daconte 133	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
8 Daconte 134	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2
9 Daconte 135	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2
0 Daconte 136	2	2	2	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3
1 Daconte 137	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	0
2 Daconte 138	3	1	2	2	1	2	3	3	1	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3
3 Daconte 139	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	1	1	1	3	2	3	3
4 Daconte 140	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
5 Daconte 141	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3
6 Daconte 142	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3
7 Daconte 143	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
8 Daconte 144	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2
9 Daconte 145	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
7 Daconte 143	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
8 Daconte 144	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2
9 Daconte 145	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
0 Daconte 146	2	2	2	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3
1 Daconte 147	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	0
2 Daconte 148	3	1	2	2	1	2	3	3	1	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3
3 Daconte 149	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	1	1	1	3	2	3	3
4 Daconte 150	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5 Daconte 151	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3
6 Daconte 152	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3







Daconte 96	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	3	3		
Daconte 97	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 98	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 99	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3		
Daconte 100	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3		
Daconte 101	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	1	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 102	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 103	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3		
Daconte 104	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	
Daconte 105	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Daconte 106	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 107	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 108	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	3	3	
Daconte 109	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	
Daconte 110	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	
Daconte 111	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	1	4	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 112	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 113	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
Daconte 114	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	
Daconte 115	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Daconte 116	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 117	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	3	3	
Daconte 118	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	
Daconte 119	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	
Daconte 120	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	1	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 121	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 122	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
Daconte 123	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	
Daconte 124	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Daconte 125	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3
Daconte 126	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	
Daconte 127	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	1	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 128	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 129	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
Daconte 130	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	
Daconte 131	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Daconte 132	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3
Daconte 133	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	3	3	
Daconte 134	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 135	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 136	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	
Daconte 137	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	1	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 138	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 139	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
Daconte 140	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	
Daconte 141	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Daconte 142	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	
Daconte 143	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	3	3	3	
Daconte 144	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 145	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	3	3	3	
Daconte 146	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	
Daconte 147	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	1	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 148	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	3	3	3	
Daconte 149	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
Daconte 150	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	
Daconte 151	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Daconte 152	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	

Puerto Bermúdez, 09 de julio de 2024.

## **CARTA N° 049–2024–GRP-DREP-DUGEL/PB**

**SEÑOR: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**CON ATENCIÓN:** Dra. Helga R. MAJO MARRUFO

**Jefe de la Escuela de Posgrado UCV – Filial Lima Campus Los Olivos**

**Presente. -**

**ASUNTO** : ACEPTACIÓN A PEDIDO SOLICITADO.

**REFERENCIA** : CARTA P. 0184-2024-UCS-VA-EPG-F01/J

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mis cordiales saludos a nombre de quienes laboramos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Puerto Bermúdez y el mío en especial; asimismo comunicarle que, mediante acuerdo institucional decidimos que la maestra PALACIN VILLA BERTHA GENOVEVA identificada con DNI N° 04073499 y Código de Matricula N° 6000023229; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRÍA, se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (tesis) Titulado : **Gestión Educativa y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa – Pasco, 2024**, podrá realizar la aplicación de sus instrumentos como tesis a los docentes del nivel secundaria turno mañana de nuestras instituciones educativas, de esa manera le hacemos llegar respuesta a la carta de presentación.

Extiendo el presente documento, para fines necesarios.

Sin otro en particular, me suscribo no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente



MINISTERIO DE EDUCACION  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PASCO  
*Rosa Bertha Inga Jaco*  
Dra. Rosa Bertha INGA JACO.  
DIRECTORA DEL PROGRAMA SECTORIAL III

**RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1875-2024-UCV-VA-EPG-F05L01/J**

Lima, 20 de julio de 2024

**VISTO:**

El expediente presentado por Don (Doña) **Palacin Villa, Bertha Genoveva** estudiante del programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**, solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa – Pasco, 2024**; asesorado (a) por el (la) **Dra. Rodriguez Rojas Milagritos Leonor**; y coasesorado(a) por el(la) **Mg. Becerra Castillo Zoila Paola**.

**CONSIDERANDO:**

Que, Don (Doña) **Palacin Villa, Bertha Genoveva** del programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**, ha cumplido con todos los requisitos académicos establecidos en la normativa vigente para la sustentación de Tesis;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

**RESUELVE:**

**Art. 1°.- AUTORIZAR**, la sustentación de la Tesis titulada: **Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Puerto Bermúdez, Oxapampa – Pasco, 2024**, presentado por Don (Doña) **Palacin Villa, Bertha Genoveva**.

**Art. 2°.- DESIGNAR**, como miembros del jurado para la sustentación de la Tesis a:

Presidente : Dra. Sevilla Sanchez Regina  
Secretario : Mg. Becerra Castillo Zoila Paola  
Vocal : Dra. Rodriguez Rojas Milagritos Leonor

**Art. 3°.- SEÑALAR**, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar : Laboratorio 1103 Pabellón "B"  
Fecha : 20/07/2024  
Hora : 4.15 horas

Regístrese, comuníquese y archívese.



  
**Dra. Helga R. Majo Marrufo**  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Norte

