



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión Pedagógica de la UGEL en el Desempeño Docente de las
Instituciones Educativas que Conforman la RER Valle Pampas
Chincheros, Región Apurímac**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Prudencio Calderon, Cesar Joaquin (ORCID: 0000-0001-9104-0611)

ASESOR:

Mag. Pacheco Mendoza, Josmel (ORCID: 0000-0002-2251-8092)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada con todo mi afecto y cariño a mi esposa e hijas por el incondicional y constante apoyo para culminar con éxito en cada uno de los proyectos que me he propuesto desarrollar, a mi madre y padre por motivarme siempre, por transmitirme valores y por ser un ejemplo de perseverancia en la vida.

Agradecimiento

Agradezco a mi familia por brindarme siempre un apoyo constante y firme en cada uno de mis aciertos y desaciertos en el trayecto de mi vida. Asimismo, agradezco al personal de la RER Valle Pampas que gracias al inagotable esfuerzo ayudan a forjar personas integra y de bien. Por último, agradecer a la Universidad César Vallejo y a la plana docente por la formación impartida desde el primer instante.

Índice de contenidos

| | |
|---|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | i |
| Resumen | ii |
| Abstract | iii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 15 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 16 |
| 3.5. Procedimientos | 17 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos | 18 |
| IV. RESULTADOS | 19 |
| V. DISCUSIÓN | 29 |
| VI. CONCLUSIONES | 33 |
| VII. RECOMENDACIONES | 34 |
| REFERENCIAS | 35 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. <i>Análisis de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach.....</i> | 18 |
| Tabla 2. <i>Gestión pedagógica en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.....</i> | 19 |
| Tabla 3. <i>Gestión curricular en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.....</i> | 20 |
| Tabla 4. <i>Gestión evaluativa en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.....</i> | 21 |
| Tabla 5. <i>Desempeño docente en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.....</i> | 22 |
| Tabla 6. <i>Técnicas de enseñanza y aprendizaje en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.....</i> | 23 |
| Tabla 7. <i>Evaluación Docente en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.....</i> | 24 |
| Tabla 8. <i>Desarrollo profesional en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.....</i> | 25 |
| Tabla 9. <i>Relación entre Gestión pedagógica y Desempeño docente en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.....</i> | 26 |
| Tabla 10. <i>Relación entre Gestión curricular y Desempeño docente en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.....</i> | 27 |
| Tabla 11. <i>Relación entre Gestión evaluativa y Desempeño docente en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.....</i> | 28 |

Resumen

El desempeño docente se ha establecido en un factor fundamental para la adquisición eficiente de lo impartido en clase hacia los estudiantes, motivo por el cual, la presente investigación se desarrolla con la finalidad de determinar la influencia de la gestión pedagógica de la UGEL y el desempeño docente de las instituciones educativas de la RER en el Valle Pampas Apurímac, 2019. La investigación es de tipo básica, de diseño no experimental, contando con un total de 64 docentes pertenecientes de la RER Valle Pampas Chincheros, así mismo, se recolectaron los datos requeridos mediante la aplicación de un cuestionario a la muestra determinada, siendo analizadas en el software SPSS, cuyos resultados obtenidos evidencian un 64% de docentes estiman un nivel regular respecto a la gestión pedagógica de la RER, así mismo se evidencio un 85% de docentes que percibieron nivel bueno entorno al desempeño profesional. Indicando que existe relación positiva de grado muy alto entre la gestión pedagógica y el desempeño del docente de la RER Valle Pampas Chincheros. Concluyendo que a mejor gestión curricular mayor desempeño en los colaboradores, permitiendo un mejor desempeño del docente para fines educativos hacia los estudiantes.

Palabras claves: Gestión Pedagógica, Desempeño docente, Instituciones Educativas, RER.

Abstract

The teaching performance has become an essential factor for the efficient acquisition of what is taught in class to students, for this reason, this research is developed in order to determine the influence of the pedagogical management of the UGEL and the teaching performance of the educational institutions of the RER in the Valley Pampas Apurimac, 2019. The research is basic, non-experimental design, with a total of 64 teachers belonging to the RER Valle Pampas Chincheros, likewise, the required data were collected through the application of a questionnaire to the sample determined, being analyzed in the SPSS software, whose results obtained show 64% of teachers estimate a regular level regarding the pedagogical management of the RER, likewise 85% of teachers who perceived good level around the professional performance was evidenced. This indicates that there is a very high positive relationship between pedagogical management and the performance of teachers at RER Valle Pampas Chincheros. The conclusion is that the better the curricular management, the better the performance of the collaborators, allowing a better performance of the teacher for educational purposes towards the students.

Keywords: Pedagogic management, Teaching performance, Educational institutions, RER.

I. INTRODUCCIÓN

Las reformas educativas y los cambios sociales reemplazaron la situación de participación escolar. En gran medida las reformas escolares latinoamericanas se enfocaron en considerar temas relacionados con el medio natural, el desarrollo local, la implementación de un currículo bien diseñado, la existencia, la conciencia y la convivencia en el proceso de aprendizaje; es decir, toda participación educativa, basándose en la enseñanza del comportamiento social de los estudiantes, la cual partió de una perspectiva inclusiva y, por tanto, más comprometida con la realidad del entorno (Mendoza y Bolívar, 2016).

La educación ha estado vinculada con la tarea socialista de cambiar a los individuos y ciudades adquiriendo un bien de forma general, pero estos objetivos no se ven reflejados en los docentes donde deben exhibir una serie de características o habilidades que les permitieran brindar servicios. La gestión adecuada de la enseñanza ayudo a lograr los objetivos de aprender y adquirir las destrezas y habilidades necesarias entre los estudiantes, las cuales no se comprueban en el desempeño y en el futuro desarrollo profesional. Lo cual tuvo como consecuencia que los docentes no adquieran habilidades que impliquen en la gestión docente, considerando la capacidad cognitiva, capacidad procesal, capacidad actitudinal y capacidad docente.

La base teórica del sistema de procesos de gestión docente es el concepto de formación profesional integral. Se identificaron dos aspectos, en primera instancia a la labor metódica y a la labor educativa de manera personalizada. Mediante la relación entre ellos, se generó la dialéctica de la integración formativa en el plan vivencial que adquieren los alumnos. En el ámbito educativo y personal, se integró la docencia y el proceso educativo docente, animando a participar a todos los actores sociales con el fin de optimizar el comportamiento del grupo y determinar sus funciones y mecanismos básicos (De la Cruz, 2017).

La gestión es un conjunto de actividades que se desarrollan para realizar acciones con el fin de lograr los objetivos marcados por una institución, incluyendo personas,

procedimientos, recursos y conclusiones. Tiene lugar en sus tres áreas importantes: institucional, educativa y consecuencias (Sablich, 2020).

En cuanto a la efectividad de las actividades educativas, existe la opinión de que la función educativa es un gran problema, hay un gran conflicto en la sociedad, y está lleno de grandes cambios y nuevas situaciones que los docentes tienen que afrontar a diario. Inestabilidad y desgaste en el trabajo (González y Subaldo, 2015). Lo que resalta el autor es el trabajo del docente, mencionando que con el pasar de los años resulto complicado llegar a los alumnos, teniendo que afrontar desafíos diarios, y con la nueva modalidad de enseñanza fue mucho más tedioso. Cuando se ha tenido un mal desempeño docente, esto se vio reflejado en el pésimo rendimiento de los alumnos, estos resultados son conocidos por pruebas censales aplicadas a alumnos de distintos grados. Otros tipos de exámenes son llevados a cabo para los profesores de estos alumnos, donde también los resultados fueron pésimos (Heraldo, 2014).

De tal manera la investigación presento la siguiente **formulación del problema**: ¿De qué manera la gestión pedagógica de la UGEL influye en el desempeño docente de las instituciones educativas de la RER en el Valle Pampas Apurímac, 2019? Se muestra la justificación práctica, teórica y metodológica.

La investigación se justifica porque existió deficiencia en la gestión pedagógica de la sede en la región Apurímac. En la cual se pretendió evaluar la gestión curricular, el nivel de desempeño de enseñanza de aprendizaje además del desempeño profesional de los profesores pertenecientes a las I.E. de la RER. **Justificación práctica** porque esta investigación se realizó con la urgencia de perfeccionar el desarrollo profesional del docente de las I.E. que conforman la RER Valle Pampas Chincheros en Apurímac, con una buena gestión pedagógica. **Justificación teórica** porque la investigación se realizó con la intención de mostrar académicamente a los estudiantes y los que sigan con este tipo de investigación la realidad del desempeño docente actualmente. **Justificación metodológica** porque el problema del desempeño docente no es tema de ahora, sino que ha venido arrastrando desde hace varios años por ende la investigación mostrará nuevas

metodologías, nuevas estrategias y métodos para llegar de una mejor manera a los estudiantes

Es por ello, que se planteó el siguiente **objetivo general**: Determinar la influencia de la gestión pedagógica de la UGEL y el desempeño docente de las instituciones educativas de la RER en el valle pampas Apurímac, 2019. De tal manera los **objetivos específicos** fueron: Establecer la influencia entre la dimensión gestión curricular de la UGEL y el desempeño docente de las instituciones educativas de la RER en el Valle Pampas Apurímac y Establecer la influencia entre la dimensión gestión evaluativa de la UGEL y el desempeño docente de las instituciones educativas de la RER en el Valle Pampas Apurímac.

Respondiendo al problema planteado en la investigación, se tuvo como **hipótesis** general: La gestión pedagógica de la UGEL influye de manera significativa en el desempeño docente de las instituciones educativas de la RER en el Valle Pampas Apurímac, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a la búsqueda de bibliográfica, para la elaboración del presente marco teórico se consideraron antecedentes a nivel internacional y nacional.

A **nivel internacional** tenemos a Romo (2021), *Examining Influences of Pedagogical Practice: A Mixed-Method Study of Science, Technology, Engineering, and Mathematics Faculty at Research Universities* en Estados Unidos, que tuvo como objetivo determinar las influencias de la práctica pedagógica, donde concluyó que existen diversas formas de enseñanza docente, donde se necesita mejorar y con una acertada práctica pedagógica se puede lograr ya que esta abarca diverso método, de modo que los alumnos reciban una enseñanza acorde a sus necesidades. Esta investigación sirvió de base para lograr determinar la influencia de la gestión pedagógica que buscamos con respecto a los docentes que conforman la RER Valle Pampas.

Estrada y Mamani (2020) en su artículo de investigación “Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions”. El objetivo era establecer una relación entre el logro educativo y el compromiso organizacional del centro educativo del distrito de Las Piedras. Los estudios presentaron un enfoque de diseño descriptivo, correlacional y no empírico. Para la población, se trabajó con 106 docentes e incluimos la muestra en un muestreo probabilístico estratificado para considerar 83 docentes. La recolección de datos se realizó mediante el Cuestionario de Desempeño Educativo de Meyer y Allen y el Cuestionario de Participación Institucional. Los resultados obtenidos de este estudio mostraron una fuerte relación entre el desempeño educativo y el compromiso organizacional, resultando en una correlación rho de Spearman de 0.72 y un valor p de ($p = 0.000$ y <0.05). Al final, se concluyó que mientras los docentes den un gran compromiso organizacional, se desempeñan bien y viceversa.

Rattner (2018), en su investigación titulada “Teaching in Context: Exploring the Factors that Influence Community College Faculty Teaching”, en Estados Unidos,

cuya finalidad fue identificar los factores que influyen en las prácticas de los docentes, donde se concluye que el factor de mayor impacto en el desempeño docente fue la falta de actualizaciones académicas, como capacitaciones, programas de capacitación, entre otros. Para que esta problemática sea corregida se necesitó gestionar nuevos aprendizajes para los docentes tanto en el ámbito de conocimiento como de nuevas estrategias de enseñanza, buscando que los docentes generen una enseñanza actualizada y de calidad. Esta investigación fue de gran aporte ya que se tuvo un panorama completo de los factores que influyen en el desempeño docente de modo que la gestión pedagógica que se ha querido aplicar logre cumplir con los objetivos planteados en nuestra investigación.

A **nivel nacional** en la Universidad nacional Hermilio Valdizán se tiene a Bravo y Bocángel (2020), con su investigación de “Gestión pedagógica y el rendimiento escolar en el área de matemática”, cuyo objetivo logró determinar el impacto del gobierno en el desempeño académico en matemáticas de la escuela secundaria y concluimos que existe un impacto significativo entre la administración educativa y el desempeño de los estudiantes en el campo de las matemáticas. Por tanto, la importancia de visualizar el entorno del aula En un contexto cultural, hay una serie de formas en las que las personas interactúan, basadas en las contradicciones y ambigüedades que puedan existir.

En Lima, Quispe (2020), con su investigación titulada: “La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente”, planteó como objetivo demostrar una relación entre el desempeño docente y la gestión pedagógica del directivo en secundario de una institución educativa. Con respecto a la metodología, la investigación fue de diseño correlacional con enfoque cuantitativo. La conclusión se basó en una correlación positiva dado una óptima gestión pedagógica del directivo mayores niveles de desempeño docente y viceversa. Entonces esta investigación fue de gran ayuda porque se relacionó de forma directa con las dos variables de operacionalización, y las conclusiones de este trabajo conllevaron también a la realización de este proyecto de investigación.

En la investigación de Choque (2019) titulada “Gestión educativa, cultura organizacional y desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria

Glorioso "San Carlos" de Puno", planteó hacer una analogía entre la gestión de la educación, el ambiente organizacional y el desarrollo de los docentes de la escuela secundaria Glorioso "San Carlos" en Puno. El enfoque del trabajo fue cuantitativo, el tipo de investigación fue fundamental o crítica, el diseño fue descriptivo más que experimental, y una muestra de docentes del Bachillerato Glorioso "San Carlos" de Puno. Concluyendo que el puntaje promedio del bachillerato fue educación en alta gerencia y ubicarla entre los niveles medio y superior. Como este precedente es relevante para nuestro proyecto de investigación, existe una relación entre la gestión de la educación y el desempeño de los docentes, motivada por los resultados obtenidos.

También se tiene la tesis de Monzon (2018) titulada "Influencia de la supervisión pedagógica en el desempeño docente en las instituciones educativas de Convenio Militar de la UGEL 7 – Chorrillos 2018", en donde se tuvo como objeto de estudio el delimitar la correspondencia de la gestión supervisora pedagógica con el desenvolvimiento docente del nivel secundario en las I. E. de convenio Militar de la UGEL 7. En cuanto a la metodología de investigación científica se recurrió al tipo de estudio cuantitativo, porque se llevó a cabo una secuencia recolectando datos de la variable Supervisión pedagógica en función al desempeño docente con el fin de considerar los hechos en el mismo campo profesional, por lo cual se recolectaron datos cuantitativos. Igualmente, se buscó describir los acaecimientos, exponer los procesos hallados en la población estudiada y finalmente realizar las discrepancias en función a la hipótesis planteada. Se concluyó que el seguimiento está directa y significativamente relacionado con el desempeño docente en la Institución educativa convenio militar UGEL 7-Chorrillos 2018 ($p = 0,000 < 0,05$, Spearman Rho = 0,746, correlación muy positiva). Se puede deducir que los buenos trabajos interactivos ayudaron a la consideración y miramiento de los maestros que requerían conocimientos en métodos de enseñanza modernos debido a la susceptibilidad del caso.

Torres (2017) en su tesis titulada "Gestión pedagógica del director y el desempeño del docente en la I.E Juan Jiménez Pimentel, Tarapoto – 2017", tuvo como finalidad instaurar la correlación de la Gestión pedagógica del director con el desenvolvimiento docente en la I.E Juan Jiménez Pimentel, Tarapoto – 2017. Los

instrumentos utilizados fueron el cuestionario. Asimismo, la propuesta de depreciación con varias alternativas con una respuesta; enfocado en el director de gestión y rendimiento de la enseñanza. La técnica fue mediante encuestas. Finalmente, se concluye que la gestión educativa del director tiene un vínculo directo conocido con el desarrollo de la educación de la escuela de la ciudad de Tarapoto "Juan Jiménez Pimentel" en 2017. Este resultado se comprobó al rechazar la hipótesis nula con un alfa menor a 0.05. El chi-cuadrado de Pearson (115,311) es mayor que el chi-cuadrado tabular (26,296) y se encuentra en la región de probabilidad de rechazo. Por tanto, hubo una respuesta importante entre ellos.

También en Lima en la Universidad Mayor de San Marcos se tiene la tesis elaborada por Rosario (2017), titulada "La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016", cuya finalidad consistió en la determinación de la relación entre el desempeño docente y la gestión educativa en un colegio de educación secundaria. La investigación fue aplicada y de tipo de investigación básica y descriptiva. Se llegó al resultado mediante el análisis de Rho de Spearman con un $r = 0,816$ (donde $p < 0,05$), lo cual indicó la existencia de una relación significativa entre la dimensión Gestión Administrativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa 2016. Esta investigación resultó importante porque da otra perspectiva del docente, mencionando que no es un empleado, sino un actor principal del proceso educativo.

De acuerdo a las **teorías relacionadas** al tema de investigación, se recogió información con respecto a la gestión pedagógica y al desempeño docente.

Con respecto a la gestión pedagógica, para Saudabaeva (2016), el análisis de la literatura pedagógica como gestión de campo de la actividad humana surgió con la formación de la sociedad - una comunidad de personas que interactuaron entre sí de cierta manera durante la ejecución conjunta de comportamiento.

El autor De la Cruz (2017), menciona que la gestión pedagógica se definió como la conexión entre las ideas de los docentes, la práctica del docente y la generación de nuevos conocimientos, así como una nueva forma de responder a las

responsabilidades sociales, culturales y morales con respecto a los estudiantes, donde la calidad de la educación se mide por la calidad del proceso educativo desarrollado por profesores y alumnos en la escuela. Se dice también que la gestión directiva mantuvo un aspecto íntegro, además de superar la función administrativa en referencia a la unidad organizacional que conforma un establecimiento interno educativo, el cual tiene por objeto transmitir la educación de un solo tipo y a un nivel establecido hacia los estudiantes.

Del mismo modo, En la investigación de Vera (2015), se dice que la gestión educativa es un tipo de actividad especial en todas las asignaturas del proceso educativo que tiene como objetivo utilizar formas y métodos para lograr metas y facilitar el funcionamiento y desarrollo del sistema educativo. Lo que nos quiere decir es que tiene como objetivo controlar el proceso educativo para transformarlo a un nivel superior.

Así mismo, se determina que la gestión educativa se encuentra conformada por actividades relacionadas entre sí, permitiendo un reconocimiento funcional por parte de los directivos de la I.E., precisando, que cada I.E. debe de cumplir los objetivos que se han planteado independientemente dentro del periodo establecido inicialmente, por tal motivo, presenta un fin esencial el cual es el de diseñar y poner en práctica estrategias innovadoras de carácter institucionales, teniendo en cuenta los aspectos fundamentales que la gestión educativa presenta, tales son: educativo, pedagógico, de gestión y social (Ledesma, Ludeña, Cárdenas, Tejada, Rodríguez y Manrique, 2019).

De acuerdo a Amsalu (2017), la gestión de la educación es una herramienta eficaz para el trabajo en equipo, y los proyectos escolares son los principales destinatarios de las prácticas de enseñanza en el aula y la formación de los profesores en servicio. La gestión de la educación se refiere a la organización y asignación de todas las operaciones y recursos relacionados con la educación. Sin embargo, la gestión de la educación también requiere liderazgo. Abarca la entidad de estructuras, normativas y procedimientos, la gestión y toma de decisiones en educación, roles y responsabilidades, y gestión pedagógica, que esta se refiere a

la gestión de la enseñanza y el aprendizaje, y sus áreas clave incluyen el trabajo curricular, la competencia del personal docente y su desarrollo, los recursos de enseñanza y aprendizaje, así como el apoyo y promoción del aprendizaje de los estudiantes.

Según O'Neil y Hopkins (2002), los elementos más importantes en el rol de la gestión pedagógica, son 3 los cuales son la construcción de relaciones, el aumento del autodescubrimiento y el autoconocimiento de los estudiantes, de acuerdo a la investigación y a la relación de la teoría con la práctica a través de una orientación pragmática. Así mismo Mendoza y Bolívar (2016) mencionan que la gestión pedagógica mantiene un carácter sistemático interno, a lo cual las dimensiones de dicha gestión se encuentran relacionadas entre sí, tales como la misión pedagógica curricular, organizativa, administrativa-financiera y operativa.

Para Kriskovets (2018), la gestión pedagógica requiere de cambios y nuevas ideas por el mismo hecho de tener transformaciones en la dinámica. La educación como campo de actividad ha pasado de una posición gerencial estable a una posición dinámica que se desarrolla en todas direcciones, dando lugar a nuevos contenidos y una nueva cultura de gestión basada en la fluidez dinámica de formas y métodos de aprendizaje. En la indagación de Viktoriia (2017), describe a la gestión pedagógica como herramienta educativa y de aprendizaje, debe proporcionarse de manera eficaz. considerando la importancia de la comunicación en relación de estudiante con el maestro, midiendo así la mejora y el éxito de éstos.

Cabe resaltar, lo mencionado por Quispe (2020), que de acuerdo al artículo 64 de la N°28044 "Ley General de Educación" establece que la persona que instruye a una institución educativa debe tener la aptitud de poder planear, estructurar, presidir y verificar el proceso del centro educativo para apoyar la adopción de la docencia y acciones de aprendizaje. La adecuación de una gestión pasara por diversos momentos como el diagnostico, la planificación, ejecución, monitoreo y la evaluación concordante. Estos momentos interactúan continuamente, conduciendo a la consecución de los resultados definidos por la dirección.

Los investigadores Cheryl y Cahryn (2018), sostienen que la educación gerencial debe considerar una tendencia en el diseño del aprendizaje que promueve el aprendizaje creativo a través de una alianza con procesos pedagógicos basados en el arte. Se basan en un estudio de 3 años en un programa de educación, donde dan énfasis a la necesidad de poder crear e innovar desarrollando líderes a futuro. Estos investigadores resaltan al arte como base fundamental del aprendizaje.

El autor Muriithi (2015), menciona que el docente participa en la gestión de la educación asumiendo la responsabilidad del desarrollo de los contenidos y la pedagogía de su docencia, los estudios que tiene a su cargo y su propia competencia. El docente participa en el trabajo curricular, así como en la evaluación y desarrollo de operaciones de acuerdo con las prácticas del trabajo curricular y el sistema de retroalimentación y actuando como miembro de un órgano competente o grupo de trabajo. Así mismo, para Calle (2020) el trabajo de desarrollo del docente integrado en la gestión de la educación ofrece a los docentes muchas oportunidades para participar y desarrollar la educación en colaboración con sus colegas. La gestión de la educación de alta calidad se deriva de la responsabilidad y la cooperación de todos los involucrados en la enseñanza. Los docentes comprometidos que desarrollan continuamente su trabajo merecen actores comprometidos en la gestión de la educación que apoyen su labor.

Por el lado del desempeño del docente Martínez y Guevara (2015) menciona que, la evaluación del desempeño docente es un proceso organizado cuyo objetivo es proporcionar una evaluación valiosa de la efectividad del desempeño de los docentes en la enseñanza, el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes a través de una gestión regular. Agregó que las revisiones del desempeño docente son una forma importante de mejorar la calidad de la educación y juegan un papel importante en el fortalecimiento de la gestión de las instituciones de educación superior.

Del mismo modo, se define al desempeño docente como el aspecto en el que actúan en relación a cada situación en el ejercicio de su profesión. Por ello, se hace hincapié en lo que hace el método de enseñanza, ya que puede ser la única forma

de adaptarse al perfil propuesto. Por consiguiente, se le define como el cumplimiento de los roles y obligaciones legales, institucionales y sociales del docente, que es único para el ejercicio de su profesión, la planificación y programación de las actividades educativas, la conducción del aprendizaje, la aplicación de estrategias y doctrinas educativas. Uso de diversos materiales y educación. Asistencia, sistemas de evaluación del aprendizaje, etc. en su conjunto, forman parte del proceso educativo (Sánchez, 2018).

Por otra parte, el desempeño docente es el comportamiento observable de personas que pueden interpretar, evaluar y demostrar sus habilidades. Surge del desempeño o desempeño en inglés y está relacionado con el logro académico esperado y la finalización de las tareas asignadas. La forma en que se realizan estos trabajos debe revelar las habilidades básicas de cada uno (Luján, 2017).

Sawchuk (2015), explica de forma general que la evaluación de los maestros es un proceso formal que utilizan las escuelas para identificar y evaluar el desempeño y la eficacia de los maestros en el aula. Idealmente, los resultados de estas evaluaciones se utilizarán para proporcionar retroalimentación a los maestros y guiar su desarrollo profesional. Aunque cumplen con la ley estatal, los sistemas de calificación de maestros a menudo se diseñan y administran a nivel de distrito, con detalles y requisitos muy diferentes. Tradicionalmente, los sistemas de evaluación de maestros se han basado principalmente en la retroalimentación de los directores y otros administradores escolares en el aula, a veces utilizando reglas de evaluación y listas de verificación.

Los investigadores Murnane y Phillips (2016), nos explican que existe una relación entre la experiencia del docente y su desempeño, que este se da por una metodología de indagación que se utiliza para profundizar el estudio en particular al uso de datos transversales sobre docentes. Casanova de Almeida (2017) da a conocer que las etapas del desarrollo educativo se caracterizan por la educación relacionada a la producción y la dinámica de su transformación, por diversas causas como las etapas posteriores de desarrollo de la educación orientada al consumidor,

la educación orientada al cliente y la educación orientada a la innovación, coincidiendo con el surgimiento de la economía de masas y la actualidad.

En el caso de Gálvez y Milla (2018), se centran en la evolución que tiene el docente, donde en primer lugar dicen que es una línea de investigación a nivel mundial, continental y nacional, puesto que su rol como maestro evoluciona en los procesos de aprendizaje priorizando su mejora, pero que esta es compleja y la aplicación es variada.

Según Abdu (2017), con respecto a la evaluación del desempeño docente menciona que es un ejercicio continuo, rutinario y obligatorio en el aspecto educativo. La importancia que tienen sus consecuencias para los resultados del aprendizaje de los estudiantes y la responsabilidad escolar es enorme y no puede subestimarse, donde la única manera de conocer el grado de eficiencia del maestro es con una valoración y evaluación. Para Elliot (2015), la evaluación que se realiza al docente es palanca fundamental en el enfoque de la calidad de enseñanza, donde algunas reformas antiguas han llegado a fracasar.

En un estudio realizado por Oznegel y Mert (2019), a más de 400 docentes dice que el nivel de desempeño docente a nivel escolar está relacionado de manera directa a la efectividad de los estudiantes logrando objetivos educativos y que el desempeño de los profesores disminuye según vaya avanzando el grado, es decir la eficiencia de los profesores es mayor en los primeros niveles de enseñanza. Estas conclusiones se dan a partir de métodos como la prueba t, anova, correlación y regresión.

En el caso de Mahgoub (2014), se basa en exámenes hechos a muchos expertos donde argumentan que las evaluaciones de maestros basadas en el desempeño, donde incluyen a los estudiantes basados en los resultados de rendimiento como una medida significativa del desempeño docente, y también incluyen las observaciones de la práctica en el aula y la retroalimentación oportuna y detallada a los maestros, que son importante como base para un sistema integral y coherente de eficacia del educador.

De acuerdo a un artículo de la UNICEF (2018), menciono que existe una suposición tácita y antigua de que, si queremos tener mejores docentes, en primer lugar, se debe entregar más formación y / o apoyo en el trabajo: cuanto más, mejor. El desarrollo profesional es necesario tanto en el comienzo de la carrera de un maestro y a lo largo de esa carrera, pero no es suficiente para asegurar una alta mejoría en los niveles de rendimiento. Por otra parte, Archenti (2020) manifiesta que el rendimiento debe ser activo administrado en cualquier trabajo, no solo enseñando, donde las razones que impulsan al rendimiento son: cuán motivados estamos; si nos sentimos valorados; qué tan alta está nuestra moral; qué roles que cumplimos; si nuestro desempeño está alineado con los incentivos que recibimos; y si estamos sujetos a dar cuenta de nuestro desempeño.

De acuerdo al autor Bastías (2013) en el entorno de la sociedad pulcra y de riesgos, un consenso creciente en el marco de los centros educativos indica que en un futuro tendrán que ser instituciones ágiles, capaces de interactuar activamente en un ambiente incierto y turbulento, manteniendo permanencia en las practicas innovadoras y de cambio organizacional, con profesores talentosos en el ámbito académico y personal, permitiéndoles impulsar habilidades activas, pensamiento independiente, trabajar en colaboración, crear, comunicarse de manera efectiva y coexistir en base a los valores de los estudiantes puede facilitar muchos procesos de pensamiento y crear el espectro completo de producción de conocimiento. Por tanto, en el proceso de enseñanza son muy importantes los métodos de gestión que utilizan los docentes en las actividades docentes.

A ello, se resalta que la educación según Guizada et al. (2020) está basada en tareas en el cual se consideran 3 aspectos entre ellos fueron: Valores democráticos, salud mental, habilidades, capacidades intelectuales que son aspectos importantes de la función escolar, en breves palabras, se basa en el progreso intelectual y la responsabilidad de las personas. Así mismo, cabe señalar que el desempeño docente es entendido como la forma de cumplir una función y se encuentra determinado por los factores ligados a mismo docente, estudiante y el entorno.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según Muntané (2016), señala que este tipo de investigación es caracterizada porque empieza en el marco teórico y continúa en él. Teniendo como finalidad aumentar las teorías científicas, pero sin contrastarlo con ningún aspecto práctico. Por lo tanto, se menciona que el tipo de investigación fue básica.

3.1.2. Nivel de la investigación

De acuerdo al nivel de investigación, para Marroquín (2016), este grado de investigación tiene como objetivo establecer un nivel de asociación o no causal entre dos o más variables. Por tanto, el nivel de estudio está correlacionado y se caracteriza por el hecho de que primero se miden las variables y luego se estima la correlación probando la hipótesis de correlación y aplicando métodos estadísticos.

3.1.3. Diseño

Para (Vílchez, 2016), en el diseño no experimental se realiza sin manipulación de variables activas. Se va observando los fenómenos como van ocurriendo para que luego se analice. También el estudio fue carácter transversal por el motivo de que se analiza, recolecta información al mismo tiempo.

3.1.4. Método

Según el método en el presente proyecto de investigación se utilizó el método deductivo hipotético. Este método es un proceso metodológico llevado a cabo por investigadores con base de actividades científicas, es decir primero observar el fenómeno de investigación con base en la hipótesis., para posteriormente explicar e inferir sus propósitos o consecuencias para su verificación como también verificar

la autenticidad del enunciado deductivo y compararlo con la experiencia en función de los resultados obtenidos (Hernández et al, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

- **Variable independiente:**

Gestión Pedagógica de la UGEL

Definición conceptual

La gestión educativa es la calidad de la educación vinculada a la calidad del aprendizaje y / o la calidad de la educación. Estos incluyen las actividades de los profesores, que crean nuevos conocimientos y nuevas formas de cumplir con sus responsabilidades sociales, culturales y sociales (De la Cruz, 2017). Además, la gestión de la educación en el sistema educativo facilita el posicionamiento y la coordinación de las acciones que realizan los docentes en los diferentes niveles para gestionar la educación y el proceso educativo, y es un proceso que puede alcanzar eficazmente sus objetivos planteados. También recuerda que debe tenerse en cuenta. Proporciona una formación integral a los profesionales. Así mismo partiendo de su propio orden social, responde a las metas educativas de la sociedad con un modelo profesional de humanismo.

- **Variable dependiente:**

Desempeño del docente

Definición conceptual

El desempeño docente es un concepto con un significado común obvio, por lo que generalmente se da por sentado y no causará problemas al referente. Por tanto, no se incluye en los proyectos e iniciativas relacionados con el trabajo de algunos docentes (Martínez y Guevara, 2015). Redacta también que la eficacia educativa se refiere a otros conceptos como función educativa, capacidad educativa, registros educativos, habilidades educativas, desarrollo de la carrera educativa, prácticas educativas y educación de roles. Cada uno de estos destaca los múltiples significados del desempeño docente, pero al tratar de explicarlos, las conclusiones

lógicas nos hacen darnos cuenta de que el significado asignado al término conducirá a una reducción en su complejidad subyacente basada en la intención.

3.3. Población, muestra y muestreo

- **Población**

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) se le considera así al total de los elementos a estudiar en un determinado lugar de estudio, precisando que dichos elementos presentan características similares. Así mismo para Arias (2016), se refiere al grupo de objetos de estudio, definido, delimitado y accesible, que se toma en cuenta para una determinada muestra. En el presente proyecto investigativo se consideró como población a todos los profesores pertenecientes de las I.E. conformadas en la RER Valle Pampas Chincheros.

- **Muestra**

54 docentes de las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros fueron los que conformaron a la muestra como tal.

El autor (Hernández et al., 2014), menciona que la muestra es parte de una población objetivo representativa para la cual se recopilan datos y estos datos deben identificarse y predeterminarse con precisión.

- **Muestreo**

Muestreo no probabilístico. Este es el método utilizado para seleccionar componentes de la muestra de toda la población. Es decir, muestra lo que está sucediendo en la población en general (López, 2016).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La importancia de los recursos utilizados resalta debidamente a la forma específica particular en la cual se realizó un proyecto o informe de investigación, donde estos

aportes se efectuaron para métodos científicos. Para Maya (2014), Estas técnicas fueron utilizadas en el conocimiento buscando la lógica y la comprensión del conocimiento científico de los hechos y acontecimientos que nos rodean. A través del uso de una encuesta. Para López y Fachelli (2016), la encuesta es considerada como la más usada para las investigaciones científica, donde un número determinado de personas participan respondiendo preguntas.

Se utilizó el cuestionario, en el presente proyecto de investigación. Meneses (2016), refirió que el cuestionario es la técnica que tiene pasos organizados para lograr un diseño y administración. Se realizó con la intención de obtener medidas cuantitativas, con fiabilidad y validez.

3.5. Procedimientos

Como primer paso para el desarrollo del proyecto se obtuvo información de antecedentes de carácter nacional e internacional, así como información relacionada con las variables de operacionalización. Luego de acuerdo a la problemática se redactaron los objetivos creando una hipótesis. Para finalizar se analizó la información para corroborar las metas propuestas y contrastar las posibles soluciones determinadas como hipótesis para el proyecto de investigación.

Por consiguiente, se procedió a recolectar la información requerida de 54 profesores pertenecientes en las I.E. que forman parte de la RER Valle Pampas Chincheros, esto se realizó mediante la aplicación del cuestionario, realizado para calcular ambas variables de estudio, las cuales son “Gestión Pedagógica” y “Desempeño del Docente”, dicho cuestionario fue definido en base a las dimensiones establecidas para cada variable de estudio, las cuales permitieron la medición correspondiente de las mismas, prosiguiendo con la utilización del Software SPSS V.26, la cual permitió analizar de forma eficiente los resultados que se obtendrán respecto a las respuestas brindadas por los docentes encuestados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Procesamiento de datos: El software SPSS fue de utilidad para el análisis de datos. **A nivel descriptivo**, el análisis descriptivo se realizó mediante tablas, histogramas y estadística de los resultados para determinar las medidas tendenciales, de media, mediana, moda, frecuencia, mediante la data almacenada en el SPSS V.26. **A nivel inferencial** la estadística inferencial se utilizó para examinar diferentes grupos en correlaciones, como la correlación de variables, probar la hipótesis, etc. La hipótesis estadística se realizó de la siguiente manera.

Tabla 1.

Análisis de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach

| Variable | Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|-------------------------------|------------------|-----------------|
| Gestión pedagógica de la UGEL | 0.986 | 20 |
| Desempeño docente | 0.972 | 22 |

Fuente: Elaboración propia.

La confiabilidad de la herramienta se logró mediante el análisis alfa de Cronbach realizado en SPSS, con la cual se determinó el alto nivel de confianza de la herramienta generada, como se muestra en la Tabla 01.

3.7. Aspectos éticos

Los criterios fueron tomados en cuenta para la consistencia, neutralidad, relevancia, validez, claridad, etc. Se tuvo en cuenta también los principios éticos de acuerdo a la Universidad César Vallejo los cuales fueron la beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. La beneficencia para el servicio hacia lo demás, la no maleficencia para no causar daño y tener en cuenta la prevención, la autonomía para asumir las consecuencias y la justicia con la finalidad de encontrar beneficio en la empresa o comunidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 2.

Gestión pedagógica en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.

| | n | % |
|---------|----|------|
| Malo | 9 | 16% |
| Regular | 35 | 64% |
| Bueno | 11 | 20% |
| Total | 55 | 100% |

Fuente: Instrumento de gestión pedagógica aplicada

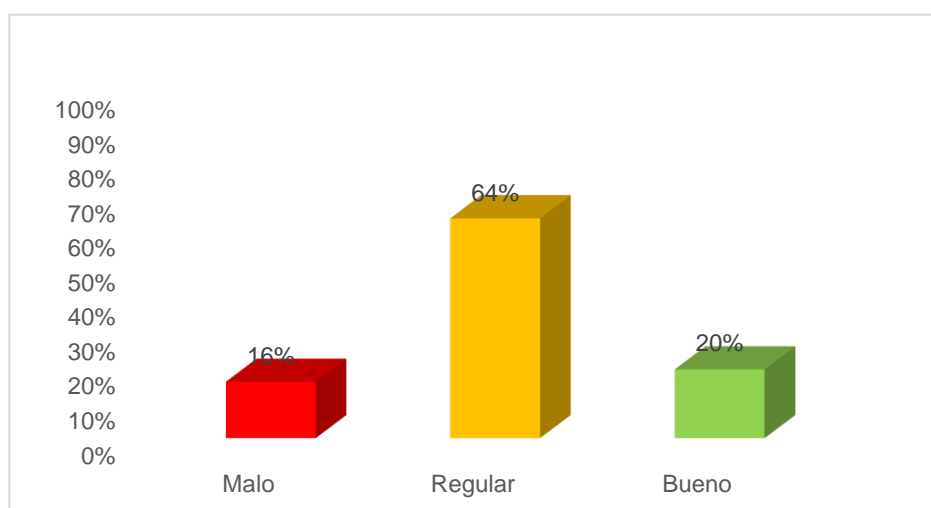


Figura 1. Gestión pedagógica en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.

En la tabla 2 se evidenció la gestión pedagógica en las instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros, donde el 20% de los docentes percibió nivel bueno, el 64% percibió nivel regular, y el 16% percibió nivel malo.

Tabla 3.

Gestión curricular en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.

| | n | % |
|---------|----|------|
| Malo | 10 | 18% |
| Regular | 36 | 66% |
| Bueno | 9 | 16% |
| Total | 55 | 100% |

Fuente: Instrumento de gestión curricular aplicada

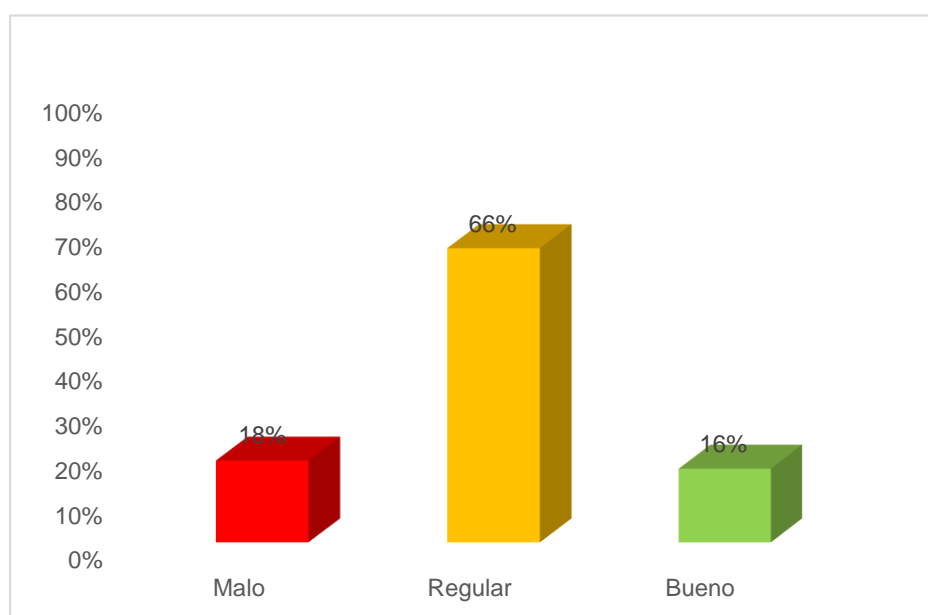


Figura 2. Gestión curricular en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.

En la tabla 3 se evidenció la Gestión curricular en las instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros, donde el 16% de los docentes percibió nivel bueno, el 66% percibió nivel regular, y el 18% percibió nivel malo.

Tabla 4.

Gestión evaluativa en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.

| | n | % |
|---------|----|------|
| Malo | 11 | 20% |
| Regular | 33 | 60% |
| Bueno | 11 | 20% |
| Total | 55 | 100% |

Fuente: Instrumento de gestión evaluativa aplicada

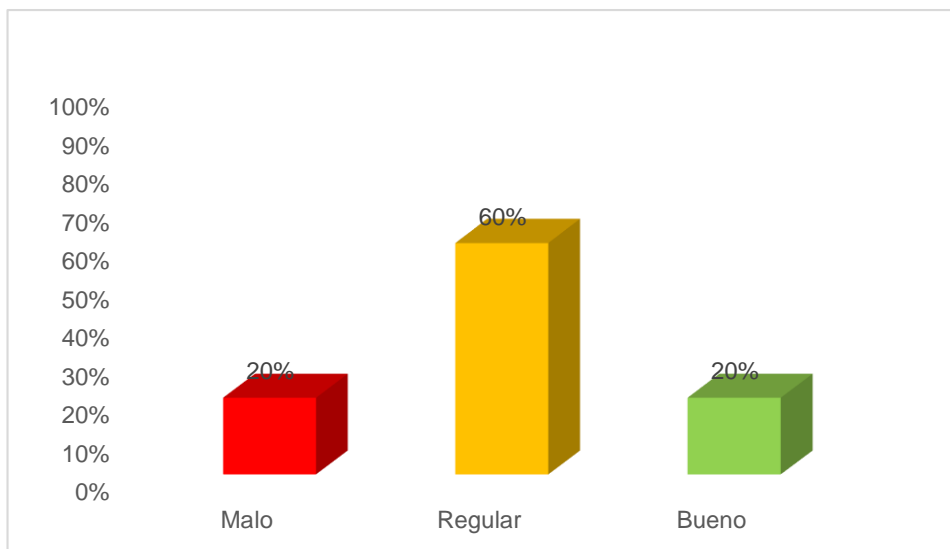


Figura 3. Gestión evaluativa en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.

En la tabla 4 se evidenció la Gestión evaluativa en las instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros, donde el 20% de los docentes percibió nivel bueno, el 60% percibió nivel regular, y el 20% percibió nivel malo.

Tabla 5.

Desempeño docente en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.

| | n | % |
|---------|----|------|
| Malo | 3 | 5% |
| Regular | 8 | 15% |
| Bueno | 44 | 80% |
| Total | 55 | 100% |

Fuente: Instrumento de desempeño laboral aplicada.

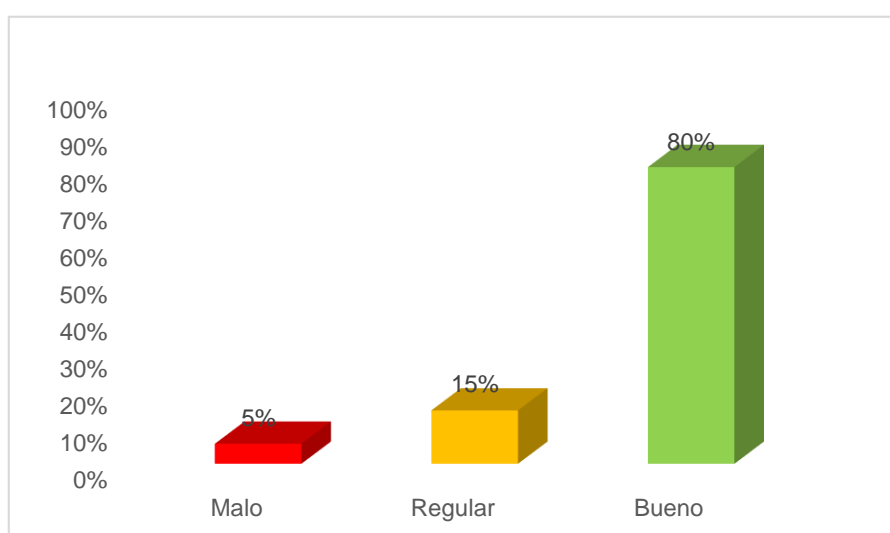


Figura 4. Desempeño docente en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.

En la tabla 5 se evidenció el desempeño laboral en las instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros, donde el 80% de los docentes percibió nivel bueno, el 15% percibió nivel regular, y el 5% percibió nivel malo.

Tabla 6.

Técnicas de enseñanza y aprendizaje en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros

| | n | % |
|---------|----|------|
| Malo | 3 | 5% |
| Regular | 22 | 40% |
| Bueno | 30 | 55% |
| Total | 55 | 100% |

Fuente: Instrumento de desempeño laboral aplicada.

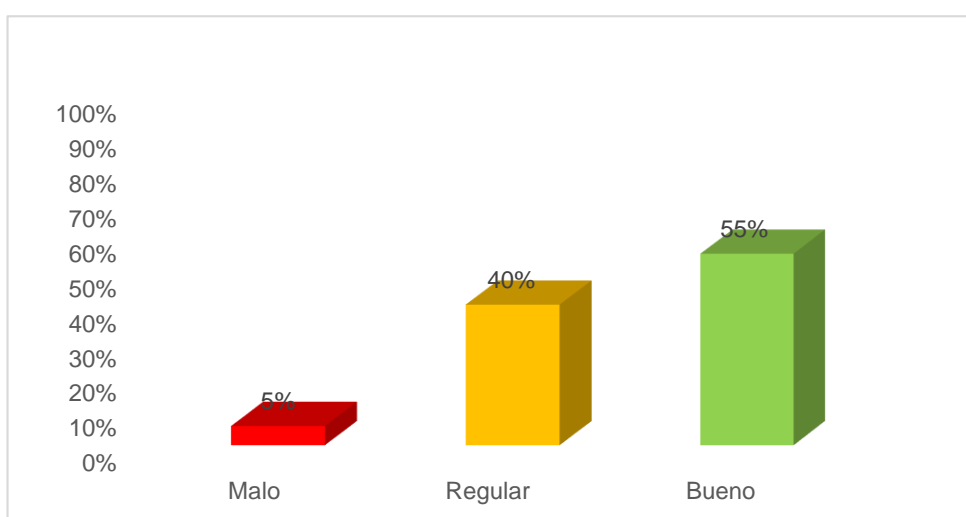


Figura 5. Técnicas de enseñanza y aprendizaje en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.

En la tabla 6 se evidenció las técnicas de enseñanza en las instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros, donde el 55% de los docentes percibió nivel bueno, el 40% percibió nivel regular, y el 5% percibió nivel malo.

Tabla 7.

Evaluación Docente en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 4 | 7% |
| Regular | 5 | 9% |
| Bueno | 46 | 84% |
| Total | 55 | 100% |

Fuente: Instrumento de evaluación docente aplicada.

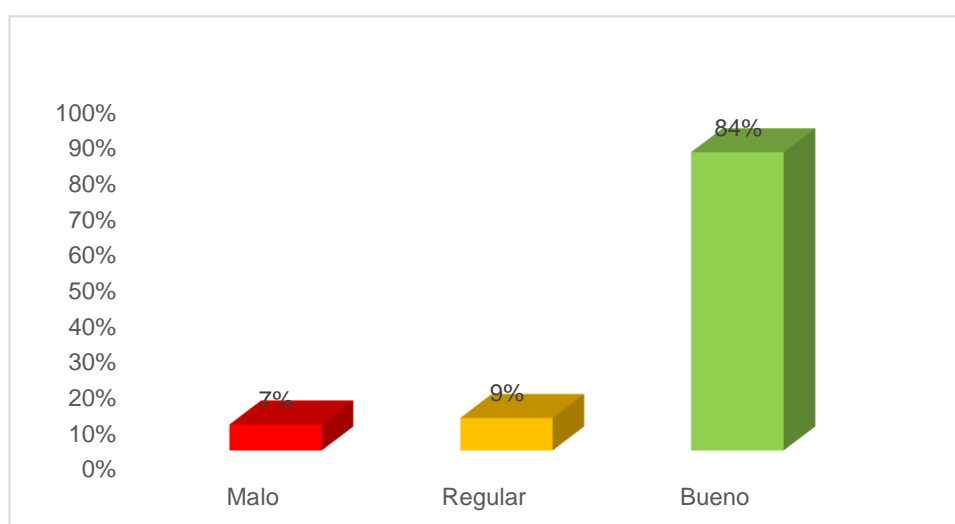


Figura 6. Evaluación Docente en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.

En la tabla 7 se evidenció la Evaluación docente en las instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros, donde el 84% de los docentes percibió nivel bueno, el 9% percibió nivel regular, y el 7% percibió nivel malo.

Tabla 8.

Desarrollo profesional en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 3 | 5% |
| Regular | 5 | 9% |
| Bueno | 47 | 85% |
| *-Total | 55 | 100% |

Fuente: Instrumento de desarrollo profesional aplicada.

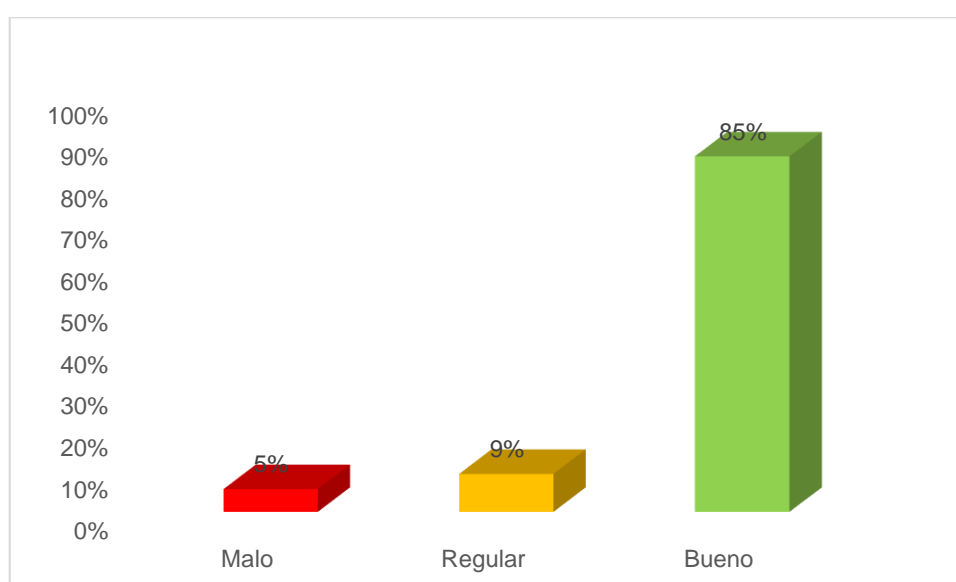


Figura 7. Desarrollo profesional en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.

En la tabla 8 se evidenció el desarrollo profesional en las instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros, donde el 85% de los docentes percibió nivel bueno, el 9% percibió nivel regular, y el 5% percibió nivel malo.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 9.

Relación entre Gestión pedagógica y Desempeño docente en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.

| | | | Gestión pedagógica | Desempeño docente |
|-----------------|--------------------|-----------------------------|--------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión pedagógica | Coefficiente de correlación | 1.000 | .413** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .002 |
| | | N | 55 | 55 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | .413** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .002 | . |
| | | N | 55 | 55 |

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

En la tabla 9 mediante la prueba rho de Spearman, la cual mediante significancia bilateral obtuvo un valor igual a 0.002, indicando que se debe rechazar la hipótesis nula o la prueba de no relación, así mismo el coeficiente de relación fue igual a 0,413, indicando que existe relación positiva de grado moderado entre la Gestión pedagógica y el desempeño docente en los docentes que conforman la RER Valle Pampas Chincheros. Se infiere que, a mejor gestión pedagógica, mayor será el desempeño del colaborador.

Tabla 10.

Relación entre Gestión curricular y Desempeño docente en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.

| | | | Gestión curricular | Desempeño docente |
|-----------------|--------------------|----------------------------|--------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión curricular | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,469** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 55 | 55 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,469** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 55 | 55 |

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

En la tabla 10 mediante la prueba rho de Spearman, la cual mediante significancia bilateral obtuvo un valor igual a 0.000, indicando que se debe rechazar la hipótesis nula o la prueba de no relación, así mismo el coeficiente de relación fue igual a 0,469, indicando que existe relación positiva de grado moderado entre la relación Gestión curricular y el desempeño docente en los docentes que conforman la RER Valle Pampas Chincheros. Se infiere que, a mejor gestión curricular mayor desempeño en los colaboradores.

Tabla 11.

Relación entre Gestión evaluativa y Desempeño docente en las Instituciones educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros.

| | | | Gestión evaluativa | Desempeño docente |
|--------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Gestión evaluativa | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,367** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.006 |
| | | N | 55 | 55 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,367** | 1.000 |
| Sig. (bilateral) | | 0.006 | | |
| N | | 55 | 55 | |

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

En la tabla 11 mediante la prueba rho de Spearman, la cual mediante significancia bilateral obtuvo un valor igual a 0.006, indicando que se debe rechazar la hipótesis nula o la prueba de no relación, así mismo el coeficiente de relación fue igual a 0,367, indicando que existe relación positiva de grado débil entre la relación Gestión evaluativa y el desempeño docente en los docentes que conforman la RER Valle Pampas Chincheros. Se infiere que, a mejor gestión evaluativa mayor será el desempeño de los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

Luego de haber realizado los resultados se procede a discutirlos con los trabajos previos de los diferentes contextos, ello a fin de conocer si los resultados son semejantes o diferentes. En un primer momento se procedió a determinar la influencia de la gestión pedagógica de la UGEL y el desempeño docente de las instituciones educativas de la RER en el Valle Pampas Apurímac, donde el 64% de participantes percibió un nivel regular, siendo el mismo nivel de regular para sus dimensiones como la gestión curricular y gestión evaluativa con un 66% y 60% respectivamente. En cuanto al desempeño docente se evidenció el nivel bueno en un 80%.

Resultados similares determinó Bravo, Bocángel y Bocángel (2020), quien en su estudio permitió conocer que las variables se expresan en un nivel regular; donde sus resultados muestran que si existe una relación entre la gestión pedagógica y el rendimiento escolar en el área de matemática de los estudiantes del nivel secundario. Asimismo, Quispe (2020) también mencionó que la gestión pedagógica y el desempeño docente tienen una correlación muy significativa; lo cual, la gestión pedagógica se centra en el mejoramiento de los aprendizajes mediante los docentes orientando y dirigiendo la planificación escolar, teniendo en cuenta las estrategias para el desarrollo pedagógico.

Para entrar al cumplimiento del primer objetivo específico, el cual consistió en establecer la influencia entre la dimensión gestión curricular de la UGEL y desempeño docente de las instituciones educativas de la RER en el Valle Pampas Apurímac, se demostró que existe una relación positiva entre el tamaño del problema y las variables en el establecimiento del impacto de los aspectos de gestión del currículo de la UGEL y la efectividad educativa de las instituciones pertenecientes a la RER de Valle Pampas. Es por ello, que se demostró un vínculo beneficioso por encima del 5%, el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0,69, afirmando una relación moderada.

Estudios similares encontró Romo (2021) mencionando que existen diferentes maneras de enseñanza de los docentes, donde se requiere tener un mejoramiento y una adecuada experiencia pedagógica. Lo cual, con esto se logra abarcar diferentes métodos generando que los alumnos tengan un aprendizaje de acuerdo a los requerimientos establecidos y así logrando determinar la influencia de la gestión pedagógica que se busca con relación a los docentes que constituyen la RER Valle Pampa. Por su parte, Estrada y Mamani (2020) argumentan que la gestión curricular implica el desarrollo de un mejor empleo en las instituciones educativas. Si existe una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño educativo, si es necesario. Es decir, la correlación rho de Spearman es 0,724 y el valor p es 0,000 mayor a 0,05.

Rattner (2018), menciona que los factores que son de mayor impacto en el desempeño docente es la falta de actualizaciones académicas como los talleres de capacitación. Lo cual, para resolver esta problemática se requiere gestiones nuevas de aprendizajes para los docentes en el ámbito de conocimientos y en las estrategias nuevas de enseñanza; esto genera que los docentes tengan un aprendizaje más actualizado y de muy buena calidad. Considerando a Choque (2019), quién manifestó que la mayoría de la muestra de maestros de educación administrativa concluyó que obtuvieron puntajes por encima del promedio. Aquí es donde existe una relación entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Basándose en la teoría de la Cruz (2017), señala que cuando existe una actualización de mallas institucionales, un cumplimiento, una evaluación a los docentes y exista una capacitación constante para los pedagogos; se obtiene que el desempeño será cada vez mejor, permitiendo también beneficiar directamente a los estudiantes en cuanto al proceso de aprendizaje que adquieren por parte de los docentes, además de ello, se posiciona a la I.E. a la cual pertenecen de manera significativa, teniendo mucha más confianza en los padres o encargados de los estudiantes, aumentando así la demanda de estudiantes para cada año electivo.

Cómo segundo objetivo específico se buscó establecer la influencia entre la dimensión gestión evaluativa de la UGEL y el desempeño docente de las

instituciones educativas de la RER en el Valle Pampas Apurímac, donde mediante significancia bilateral se obtuvo un valor menor al 0.05, y un coeficiente de Spearman igual a 0.367, siendo un valor que conlleva a inferir una relación débil. Sin embargo, esto basta para afirmar que mientras la gestión evaluativa sea mejor, mayor será el desempeño de los colaboradores.

Esto se ve contrastado con Monzón (2018) mencionando que el seguimiento está directa y significativamente relacionado con el desempeño docente; obteniendo un coeficiente de Spearman Rho de 0,746, donde es una correlación muy positiva. Además, se deduce que los buenos trabajos interactivos ayudan en la consideración y consideración de los docentes que requieren conocimientos en los métodos de aprendizajes que son modernos, esto es debido a la susceptibilidad del caso. Por otro lado, Torres (2017) afirmó que existe una relación muy importante entre el segundo aspecto de la gestión educativa. Enfatizar que la gestión pedagógica tiene una relación clara y directa con la efectividad de la educación. Aquí, Pearson es 115,311 y la tabla de Chi es 26,296, que está en el área de probabilidad de rechazo, por lo que las variables son dependientes y hay una coincidencia muy importante entre ellas.

En ese contexto Rosario (2017) afirma que en su investigación se analizaron el Rho de Spearman, donde se tiene un $r=0,816$; lo cual, se señaló que existe una relación muy importante entre el segundo aspecto de la gestión educativa. Del mismo modo, en la investigación realizada por Bravo, Bocángel y Bocángel (2020), tuvieron como hipótesis a corroborar, en la que efectivamente se probó que el rendimiento escolar es influenciada directamente y significativamente por la manera en la que se gestiona la parte educativa en la I.E., precisando que la hipótesis nula, no cumple con una comprobación específica siendo anulada contextualmente de la investigación realizada por dichos autores, es decir, el rendimiento estudiantil de la plana de alumnos no se ve influenciada directamente por una buena gestión estudiantil. Sin embargo, en la investigación actual, se puede notar que la gestión estudiantil adquiere un beneficio notorio tanto en el desempeño eficiente de los alumnos como en el de los mismos profesores, ya que se demuestra mediante las

evaluaciones en los alumnos que estos absorben de buena manera los cursos impartidos por sus docentes asignados según sus áreas y nivel escolar.

Del mismo modo, Quispe (2020) en su artículo científico se planteó una hipótesis alterna a la cual se corroboró que efectivamente la gestión pedagógica presenta un rol importante para el buen desempeño de los maestros, así mismo, para determinar eficientemente dicho resultado, se hizo uso de un método estadístico propuesto por Pearson, siendo un aspecto argumentativo para dicha hipótesis alterna, por otra parte, si no se corroboraba dicha hipótesis se evidenciaría la hipótesis nula, manifestando lo opuesto de la primera hipótesis ya corroborada; esto especifica relativamente que a falta de priorización de la gestión pedagógica, traerá como consecuencia de que el desempeño del docente en sus respectivas labores no sea la adecuada, complicando de forma directa a la parte interesada, que en este caso son los alumnos de las I.E.

Por otra parte en la investigación realizada por Monzon (2018) se planteó como hipótesis principal un vínculo significativo entre la gestión supervisora de la pedagogía y el desempeño de los profesores de la I.E. correspondiente a la UGEL, siendo corroborada efectivamente, esto se determinó gracias a la obtención y procesamiento del método estadístico de Pearson, determinando que la significancia obtenida fue de un total de 0,712, por otra parte, si se hubiera determinado positivamente la hipótesis nula, se habría manifestado que no existe dicha relación, manifestando que la supervisión desempeñada de manera no beneficiosa, provocaría la falta del desempeño de los docentes, afectando del mismo modo al proceso de aprendizaje de los estudiantes, implantando una mala reputación de la I.E. a la cual pertenecen.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó el impacto de la gestión educativa de la UGEL y el desempeño educativo de las instituciones educativas RER en el Valle Pampas Apurímac. Esto significa que, a mayor gestión educativa, mayor nivel de participación de la institución en el desempeño educativo. Hay que decir que tanto el nivel de uso de QLSP como el nivel de implementación de la labor educativa han alcanzado el nivel normal del 6 %, sin nivel de pobre o deficiente, como perciben los participantes.
2. Se estableció el impacto entre los aspectos de gestión del currículo de la UGEL y el desempeño educativo de las instalaciones del RER en el Valle Pampa Apurímac. Esto significa que existe una relación moderada entre la gestión del programa y el desempeño docente. Nótese que existe una relación positiva entre las variables, con significancia menor al 5%, en contraste con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.469.
3. Se estableció un impacto entre los aspectos de gestión educativa de la UGEL y el desempeño educativo de las instituciones del RER en el valle Pampa Apurímac. Esto muestra que existe una relación débil entre la gestión educativa y el desempeño docente. Cabe mencionar que existe una relación positiva entre las variables de contraste debido a una significancia bilateral menor al 5% y su coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.367.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las Instituciones Educativas que conforman la RER en el Valle Pampas Apurímac a fortalecer la gestión pedagógica, gestión curricular y la gestión evaluativa a fines de mejorar el desempeño del docente en los aspectos de la implementación de técnicas de aprendizaje, autoevaluación del docente y el desarrollo del docente.
2. A los miembros pertenecientes a la RER en el Valle Pampas Apurímac, a fortalecer la gestión evaluativa por medio de la gestión pedagógica eficiente, esto en un enfoque de mejora continua, contribuyendo en el mejoramiento profesional del docente.
3. A los docentes, diseñar e implementar técnicas de enseñanza y aprendizaje innovadoras dependiendo la necesidad de aprendizaje, es decir, adoptar ideas estratégicas de material didáctico reforzando el pensamiento crítico, puesto que a mayores técnicas de aprendizaje creadas de carácter innovador mayor será tanto el desarrollo profesional del docente como el aprendizaje captado por los alumnos.
4. A investigaciones futuras, desarrollando un estudio de carácter cuantitativo y cualitativo, con el fin de enriquecer de forma más realista la vida cotidiana del desempeño del docente y sus instituciones.

REFERENCIAS

- Abdu, A. (2017). Evaluation of Teacher Performance in Schools: Implication for Sustainable Development Goals. ResearchGate. Disponible en <https://www.researchgate.net/publication/330117286>
- Amsalu, T. (2017). Managing service learning in ethiopian universities: the case of some selected universities. Repositorio Dspace. Unisa. Disponible en: http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/26456/thesis_tesfaye_amsalu_birhanu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Archenti, S. (2020). Gestión de recursos educativos y desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial, UGEL Huallaga, 2019 (tesis de posgrado). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51265>
- Arias, J. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México. [en línea]. [Fecha de consulta: 23 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bastías, M. (2013). Estilos de gestión pedagógica presentes en profesores de escuelas de la Región Metropolitana. *Estudios Pedagógicos*. (2), 7-24. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v39n2/art01.pdf>
- Bravo, J. y Bocángel, G. (2020). Gestión pedagógica y el rendimiento escolar en el área de matemática. Artículo científico de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. [en línea]. [Fecha de consulta: 9 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062237007/html/index.html>
- Calle, Y. (2020). Desempeño docente y gestión pedagógica en los docentes de UGEL La Unión 2020 (tesis de postgrado). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58723>

Casanova De Almeida, J. (2017). Teacher Performance Evaluation: The Importance of Performance Standards. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)*, Volume 8, Issue 1, March 2017. Disponible en: <https://infonomics-society.org/wp-content/uploads/ijcdse/published-papers/volume-8-2017/Teacher-Performance-Evaluation-The-Importance-of-Performance-Standards.pdf>

Cheryl, K. y Cathryn, L. (2015). Pedagogical learnings for management education: Developing creativity and innovation. *Revista científica de Cambridge University Press* [en línea]. [Fecha de consulta: 9 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-management-and-organization>

Choque, R. (2019). Gestión educativa, cultura organizacional y desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso "San Carlos" de Puno. (Tesis de doctorado Universidad Nacional de Educación). Disponible en: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3802/TD%20CE%202144.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Davalos, R. y Rojas, K. (2018). El desempeño docente y su relación con la gestión pedagógica de la I.E.P Divina Misericordia de Cartavio – 2017. Tesis de Maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11753/davalos_rl.pdf?sequence=1

De la cruz, E. Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de la escuela superior de formación artística. *Revista de propósitos y representaciones de la Universidad Nacional de San Marcos* [en línea]. Julio-diciembre 2017, vol. 5, n.º 2 pp. 321-357. [fecha de consulta: 10 de enero del 2021]. Disponible en <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v5n2/a08v5n2.pdf>

- Elliot, K. (2015). Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development? [Fecha de consulta: 8 de mayo del 2021]. Disponible en <https://eric.ed.gov/?id=EJ1076425>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020) Organizational commitment and teaching performance in Basic. *Revista Innova Educación*, 2(1), 133 – 146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Gálvez, E. y Milla R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. Research article. [en línea]. [Fecha de consulta: 10 de mayo del 2021]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/en_a09v6n2.pdf
- González, J. y Subaldo, L. Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Revista científica de la Pontificia Universidad Católica del Perú* [en línea]. Setiembre 2015. [Fecha de consulta: 10 de mayo del 2021]. Disponible en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247/14865>
- Guizada, G. et al (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. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-200.pdf>
- Heraldo (2014). Mal desempeño docente refleja pésimo rendimiento de alumnos. *Revista Colombiana* [en línea]. [Fecha de consulta: 8 de Mayo de 2021]. Disponible en <https://www.elheraldo.hn/alfrente/566284-209/mal-desempeno-docente-refleja-pesimo-rendimiento-de-alumnos>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta Edición ed.). Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Kriskovets, T. (2018). Features of Pedagogical Management in the Information Society Conditions [en línea]. [Fecha de consulta 7 de mayo del 2021]. Recuperado de http://mjltm.org/files/site1/user_files_a9608a/admin-A-10-1-64-8781678.pdf
- Ledesma, M., Ludeña, G., Cárdenas, M, Tejada, R., Rodríguez, J. y Manrique, M. (2019). Gestión educativa y desempeño docente en Instituciones Educativas inclusivas de primaria. *Gestión I+D*; 5(1). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468012>
- López, P. (2016). Población, muestra y muestreo. Punto Cero [en línea]. [Fecha de consulta 23 de mayo del 2021]. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- López, P y Fachelli, S. (2016). Metodología de la investigación social cuantitativa. Tesis de la Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Luján, R. (2017). Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las Instituciones Educativas RED 26 UGEL 04 – Comas 2016 (tesis de postgrado). Recuperado de <https://docplayer.es/91152979-Gestion-educativa-y-desempeno-docente-del-nivel-secundario-en-las-instituciones-educativas-red-26-ugel-04-comas-2016.html>
- Mahgoub, Y. (2014). Development of Teacher Performance and its Impact on Enhancing on the Quality of the Educational Process. ResearchGate. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/261170464_Development_of_Teacher_Performance_and_its_Impact_on_Enhancing_on_the_Quality_of_the_Educational_Process

- Marroquín, R. (2016). Metodología de la investigación. Revista de científica [en línea]. [Fecha de consulta: 23 de mayo del 2021]. Disponible en http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Martínez, G. y Guevara, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. Revista de científica de América Latina, el Caribe, España y Portugal. [en línea]. [Fecha de consulta: 10 de mayo del 2021]. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>
- Maya, E. (2014). Métodos y técnicas de investigación. Artículo científico de la Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en: http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Mendoza, F. y Bolívar, M. Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. Revista científica de Ciencias Gerenciales [en línea]. Octubre 2016, n.º 35. [fecha de consulta: 10 de enero del 2021]. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7171523>
- Meneses, J. (2016). El cuestionario. Artículo científico. [en línea] [fecha de consulta: 23 de mayo del 2021]. Disponible en <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Monzon, J. (2018). Influencia de la supervisión pedagógica en el desempeño docente en las instituciones educativas de Convenio Militar de la UGEL 7 – Chorrillos. (Tesis de doctorado Universidad Nacional de Educación). Disponible en: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3036>
- Muntane, J. (2016). Introducción a la investigación básica. Revista científica [en línea]. [Fecha de consulta: 23 de mayo del 2021]. Disponible en <file:///C:/Users/pc/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>

- Muriithi, S. (2015). The management challenges of using information communication technology for administration at secondary schools in Kirinyaga County, Kenya. Disponible en: <http://uir.unisa.ac.za/handle/10500/19618>
- Murnane, R. y Phillips, B. (2016). Learning by doing, vintage, and selection: Three pieces of the puzzle relating teaching experience and teaching performance. *Economics of Education Review*. [en línea]. [Fecha de consulta: 10 de mayo del 2021]. Disponible en <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0272775781900157>
- O`neil, D. y Hopkins, M. (2002). The Teacher Ascoach Approach: Pedagogical Choices for Management Educators. *Scientific journal of management education* [en línea]. [Fecha de consulta: 10 de mayo del 2021]. Disponible en <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/105256290202600406>
- Oznel, M. Mert, P. (2019). The role of teacher performance in school effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*. [en línea]. [Fecha de consulta: 8 de mayo del 2021]. Disponible en file:///C:/Users/pc/Downloads/1013701222_6417-434mustafazgenel.pdf
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Revista científica de investigación valdizana*. Vol.14 (1), enero – marzo de 2020, Huánuco-Perú. [Fecha de consulta: 8 de mayo del 2021]. Disponible en <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/601/483>
- Rattner, M. (2018). Teaching in Context: Exploring the Factors that Influence Community College Faculty Teaching Practices. [en línea]. [Fecha de consulta 10 de mayo del 2021]. Recuperado de [file:///C:/Users/pc/Downloads/Teaching_in_Context_Exploring_the_Factor%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/Teaching_in_Context_Exploring_the_Factor%20(1).pdf)

- Romo, E. (2021). Examining Influences of Pedagogical Practice: A Mixed-Method Study of Science, Technology, Engineering, and Mathematics Faculty at Research Universities. [en línea]. [Fecha de consulta 9 de mayo del 2021]. Obtenido de <https://escholarship.org/uc/item/10n9t9j5>
- Rosario, A. (2017). La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016. Tesis de maestría de la Universidad Mayor de San Marcos. Repositorio institucional
file:///C:/Users/pc/Downloads/Rosario_fa.pdf
- Sablich, C Gestión educativa en la educación peruana. Recuperado el 10 de Mayo de 2021. Disponible en <https://www.gestiopolis.com/gestion-educativa-en-la-educacion-peruana/>
- Sánchez, R. (2018). Gestión pedagógica y desempeño docente en dos Instituciones Educativas de la Ugel N° 02, Rímac- 2017 (tesis de postgrado). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17540>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Saudabaeva, G. (2016). The Specificity of Management in the Pedagogical System. Mathematics education. Disponible en <https://www.iejme.com/download/the-specificity-of-management-in-the-pedagogical-system.pdf>
- Sawchuk, S. (2015). Teacher Evaluation: An Issue Overview. Disponible en <https://www.edweek.org/teaching-learning/teacher-evaluation-an-issue-overview/2015/09>
- Torres, W. (2017). Gestión pedagógica del director y el desempeño del docente en la I.E Juan Jiménez Pimentel, Tarapoto (Tesis de doctorado Universidad

Nacional de Educación). Repositorio institucional
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1831/>

UNICEF (2018). Education Think Piece Series. Disponible en
https://www.unicef.org/esa/media/641/file/EducationThinkPieces_4_TeacherPerformance.pdf

Vera, I. (2015). Pedagogical Management of Learning Activities of Students in the Electronic Educational Environment of the University: A Differentiated Approach. Revista científica de Center of Science and Education. Disponible en <https://pdfs.semanticscholar.org/042c/>

Viktoriia, M. (2017). Effective pedagogical management as a road to successful international teaching and learning. Revista científica de Central and Eastern European. Disponible en <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=598255>

Vilchez, N. (2016). Diseños no experimentales de investigación. Revista científica [en línea]. [Fecha de consulta 9 de mayo del 2021]. Disponible en: https://www.academia.edu/9823233/Dise%C3%B1os_no_experimentales_de_investigaci%C3%B3n

ANEXOS

Anexo 01. Cuadro de operacionalización de variables.

| OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | | | | | |
|---|--|--|-------------------------------------|--|--------------------|
| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
| Variable independiente Gestión pedagógica | La gestión pedagógica es la calidad educativa relaciona con la calidad académica y/o calidad docente. Entre ellas está las actividades del docente, la generación de nuevos conocimientos y nuevas formas de afrontar sus responsabilidades sociales, culturales y sociales. (De la Cruz, 2017). | La gestión de la docencia dentro del sistema educativo debe ser considerada como un proceso que puede promover el posicionamiento y coordinación de las acciones que realizan los docentes en los diferentes niveles para gestionar el proceso educativo y docente, logrando así de manera efectiva el objetivo propuesto de brindar una formación integral a los profesionales. Así mismo partiendo de su propio orden social, responde a las metas educativas de la sociedad con un modelo profesional de humanismo. | Gestión curricular | Evaluación curricular | Ordinal |
| | | | Gestión evaluativa | Actualización de malla institucional. Cumplimiento de malla institucional. Evaluación de los docentes. Capacitaciones constantes a los docentes Evaluación social comunicativo | Ordinal |
| Variable dependiente Desempeño del docente | El desempeño docente es un concepto con un significado común obvio, por lo que generalmente se da por sentado y no causará problemas al referente. Por tanto, se incluye acriticamente en proyectos o iniciativas que involucran en alguna medida el trabajo de los docentes (Martínez y Lavín, 2017). | El desempeño docente hace referencia a otros conceptos, tales como: función docente, capacidad docente, perfil docente, competencias docentes, desarrollo profesional docente, práctica docente, rol docente, etc. Cada uno de estos destaca los múltiples significados del desempeño docente, pero al tratar de explicarlos, las conclusiones lógicas nos hacen darnos cuenta de que el significado asignado al término conducirá a una reducción en su complejidad subyacente basada en la intención. | Técnicas de enseñanza y aprendizaje | Adaptación de nuevas plataformas tecnológicas. Utilización de equipos tecnológicos. Implementación de materiales educativos pedagógicos. Supervisión de la malla curricular de la institución | Ordinal |
| | | | Evaluación de la labor docente | Capacidad comunicativa lingüística Participación en programas y proyectos de investigación pedagógicas regional. Presenta nivel de experiencia educativa | Ordinal |
| | | | Desarrollo profesional del docente | Presenta nivel de estudios de posgrado realizados Presenta capacitaciones constantes. | Ordinal |

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario 01 “Gestión Pedagógica”

El siguiente instrumento se utilizará para evaluar la gestión pedagógica de los docentes, en relación a la gestión curricular y gestión evaluativa.

Título de investigación: Gestión Pedagógica de la UGEL en el desempeño docente de las Instituciones Educativas que conforman la RER Valle Pampas Chincheros, región Apurímac 2019

Tipo de investigación: No experimental

Diseño de investigación: Correlacional

Instrucciones:

Por favor, leer detenidamente cada pregunta planteadas en el cuestionario y marque con un aspa (x) la respuesta que se encuentre en relación con el desempeño laboral del docente. Así mismo se deberá contestar de manera individual.

| | | | | |
|----------|---------------|------------------|-----------------|------------|
| 1: Nunca | 2: Casi Nunca | 3: Algunas Veces | 4: Casi Siempre | 5: Siempre |
|----------|---------------|------------------|-----------------|------------|

| Dimensión | N° | Ítems | Valores | | | | |
|--------------------|----|---|---------|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Gestión curricular | 1 | La UGEL realiza diversificación curricular de acuerdo con el perfil que incluye el desarrollo de competencias dirigidas en el ámbito académico. | | | | | |
| | 2 | La UGEL diseña estrategias que presenten de forma clara el fin del tema y la estructura de la disertación. | | | | | |
| | 3 | La UGEL considera que las necesidades de los alumnos se | | | | | |

| | | | | | | | |
|--------------------|----|--|--|--|--|--|--|
| | | adecuan a las actividades propuestas. | | | | | |
| | 4 | La UGEL permite a los docentes presentar ideas profundas, detalladas, con ejemplos y ser aplicados a la vida diaria. | | | | | |
| | 5 | La UGEL facilita el uso de recursos y materiales educativos a las instituciones para sus actualizaciones. | | | | | |
| | 6 | La UGEL realiza un plan continuo de capacitaciones que permita a los docentes el mejoramiento del desempeño de sus labores. | | | | | |
| | 7 | El Equipo de gestión socializa el Proyecto Educativo con toda la comunidad educativa, con la finalidad de diseñar estrategias para la mejora de los procesos educativos. | | | | | |
| | 8 | La UGEL diseña estrategias dirigidas a elevar la calidad en los aprendizajes de los/as estudiantes. | | | | | |
| | 9 | En la UGEL se diseñan actividades planificadas para buscar soluciones a las mismas. | | | | | |
| | 10 | En la UGEL se desarrollan planes mejoramiento continuo de las tareas y actividades que realizan. | | | | | |
| Gestión Evaluativa | 11 | Se realiza seguimiento al cumplimiento de las políticas y procedimientos institucionales | | | | | |
| | 12 | La evaluación del desempeño está ligada a los planes de desarrollo y/o Compensación del personal | | | | | |
| | 13 | La UGEL utiliza procedimientos para tomar decisiones cuando los/as estudiantes evidencian bajos logros | | | | | |
| | 14 | La UGEL evalúa la mejora en la capacitación del personal docente | | | | | |
| | 15 | La UGEL evalúa el nivel de logro alcanzado en aprendizaje grupal e individual. | | | | | |
| | 16 | Cuenta con una matriz evaluativa | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|----|--|--|--|--|--|--|
| | 17 | La UGEL evalúa constantemente el proceso de aprendizaje de los estudiantes | | | | | |
| | 18 | Se elabora indicadores de evaluación para las diversas sesiones de aprendizaje. | | | | | |
| | 19 | Se elabora una evaluación diferenciada | | | | | |
| | 20 | Se realiza retroalimentación a los estudiantes en los aspectos no logrados que se han diagnosticado en las evaluaciones. | | | | | |

Fuente: adaptado de Davalos y Rojas (2018)

Anexo 03. Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario 02

“Desempeño Docente”

El siguiente cuestionario busca recoger información referente al desempeño docente en la Institución Educativa que usted labora, sus respuestas son de vital importancia para lograr tal propósito. La encuesta es anónima y confidencial. A continuación, elija la alternativa que considere la adecuada, marcando con un aspa (X).

se le agradece su colaboración.

| | | | | |
|----------|---------------|------------------|-----------------|------------|
| 1: Nunca | 2: Casi Nunca | 3: Algunas Veces | 4: Casi Siempre | 5: Siempre |
|----------|---------------|------------------|-----------------|------------|

| N° | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--|---|---|---|---|---|
| Técnicas de enseñanza y aprendizaje | | | | | | |
| 1 | Proporciona recursos físicos y tecnológicos para el desarrollo de la clase | | | | | |
| 2 | Aplica estrategias permitiendo recordar los saberes previos de aprendizaje | | | | | |
| 3 | Emplea técnicas que promueven la observación, el análisis, la síntesis, etc. | | | | | |
| 4 | Aplica criterios de flexibilidad para el desarrollo de las actividades programadas en la sesión de aprendizaje | | | | | |
| 5 | Usa medios didácticos para para el desarrollo de la clase de acorde a la realidad y necesidad de los estudiantes | | | | | |
| 6 | Selecciona las actividades de acorde a la realidad y necesidades del estudiante | | | | | |
| 7 | Inicia puntualmente la clase | | | | | |
| 8 | Las actividades promueven el desarrollo de las capacidades previstas de los estudiantes | | | | | |
| 9 | Utiliza el tiempo en función de la capacidad de los estudiantes | | | | | |
| 10 | Genera espacios para el aprendizaje cooperativo | | | | | |
| Evaluación docente | | | | | | |
| 11 | Participa en la supervisión de la maya curricular de la institución dado su aporte | | | | | |
| 12 | Promueve la comunicación asertiva y respetuosa entre los estudiantes y autoridades | | | | | |
| 13 | Promueve la convivencia institucional de la comunidad estudiantil | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 14 | Realiza proyectos en beneficio de la I.E. | | | | | |
| 15 | Se preocupa por el aprendizaje de todos los estudiantes | | | | | |
| 16 | Demuestra compromiso con las actividades dirigidas a la gestión de la calidad en los aprendizajes de los estudiantes | | | | | |
| Desarrollo profesional docente | | | | | | |
| 17 | Se capacita en nuevas estrategias para generar y mantener el interés del estudiante en la clase | | | | | |
| 18 | Acredita la capacitación profesional | | | | | |
| 19 | Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio. | | | | | |
| 20 | Comparte las dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus colegas para mejorar las prácticas pedagógicas | | | | | |
| 21 | Desarrolla planes mejoramiento continuo de las tareas y actividades que realizan | | | | | |
| 22 | Se involucra activamente en la consecución de los objetivos, misión, visión de la institución educativa | | | | | |

Fuente: Adaptado de Monzon (2018).

Anexo 04. Resultado de alfa de Cronbach del cuestionario 01

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 13 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 13 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,986 | 20 |

Anexo 05. Resultado de alfa de Cronbach del cuestionario 02

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 13 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 13 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,972 | 22 |

Anexo 06. Ingreso de preguntas del cuestionario 01 al software SPSS para la prueba piloto.

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|--------|----------|---------|-----------|---------------------|---------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | Sexo | Cadena | 10 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 10 | Izquierda | Nominal | Entrada |
| 2 | Edad | Numérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 3 | P1 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL realiz... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 4 | P2 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL diseñ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 5 | P3 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL consi... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 6 | P4 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL perm... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 7 | P5 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL facilit... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 8 | P6 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL realiz... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 9 | P7 | Numérico | 12 | 0 | El Equipo de g... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 10 | P8 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL diseñ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 11 | P9 | Numérico | 12 | 0 | En la UGEL se ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 12 | P10 | Numérico | 12 | 0 | En la UGEL se ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 13 | P11 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL realiz... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 14 | P12 | Numérico | 12 | 0 | La evaluación d... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 15 | P13 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL utiliza... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 16 | P14 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL evalu... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 17 | P15 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL evalu... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 18 | P16 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL cuent... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 19 | P17 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL evalu... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 20 | P18 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL elabo... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 21 | P19 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL elabo... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 22 | P20 | Numérico | 12 | 0 | Se realiza retro... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |

Anexo 07. Ingreso de preguntas del cuestionario 02 al software SPSS para la prueba piloto.

| | | | | | | | | | | | |
|----|-----|----------|----|---|----------------------|---------------|---------|----|---------|---------|---------|
| 23 | P21 | Numérico | 12 | 0 | Proporciona rec... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 24 | P22 | Numérico | 12 | 0 | Aplica strategi... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 25 | P23 | Numérico | 12 | 0 | Emplea técnica... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 26 | P24 | Numérico | 12 | 0 | Aplica criterios ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 27 | P25 | Numérico | 12 | 0 | Usa medios did... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 28 | P26 | Numérico | 12 | 0 | Selecciona las ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 29 | P27 | Numérico | 12 | 0 | Inicia puntualm... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 30 | P28 | Numérico | 12 | 0 | Las actividades... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 31 | P29 | Numérico | 12 | 0 | Utiliza el tiemp... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 32 | P30 | Numérico | 12 | 0 | Genera espacio... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 33 | P31 | Numérico | 12 | 0 | Participa en la ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 34 | P32 | Numérico | 12 | 0 | Promueve la co... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 35 | P33 | Numérico | 12 | 0 | Promueve la co... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 36 | P34 | Numérico | 12 | 0 | Realiza proyect... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 37 | P35 | Numérico | 12 | 0 | Se preocupa po... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 38 | P36 | Numérico | 12 | 0 | Demuestra co... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 39 | P37 | Numérico | 12 | 0 | Se capacita en ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 40 | P38 | Numérico | 12 | 0 | Acredita la cap... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 41 | P39 | Numérico | 12 | 0 | Se capacita par... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 42 | P40 | Numérico | 12 | 0 | Comparte las di... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 43 | P41 | Numérico | 12 | 0 | Desarrolla plan... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 44 | P42 | Numérico | 12 | 0 | Se involucra ac... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |

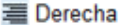
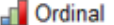
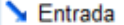
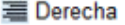
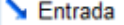
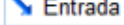
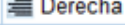
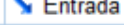
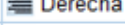
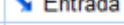
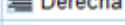
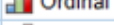
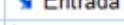
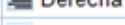
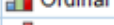
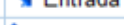
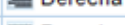
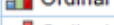
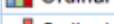
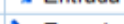
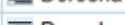
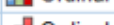
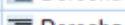
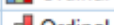
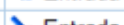
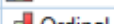
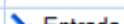
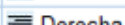
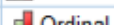
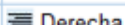
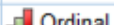
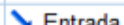

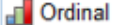
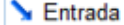
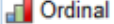
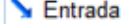
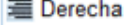
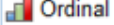
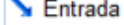
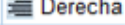
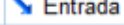
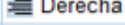
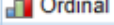
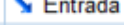
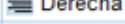
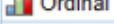
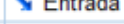
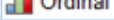

Anexo 08. Ingreso de datos al software SPSS para la prueba piloto.

| | Sexo | Edad | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 |
|----|-----------|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | Masculino | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | Femenino | 41 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | Femenino | 46 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | Masculino | 51 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | Femenino | 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 6 | Femenino | 43 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | Femenino | 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 8 | Femenino | 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | Femenino | 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | Femenino | 60 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 11 | Femenino | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | Masculino | 62 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 13 | Femenino | 41 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Anexo 09. Ingreso de preguntas al software SPSS producto de la aplicación del cuestionario 01 al total de la muestra del estudio.

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|--------|----------|---------|-----------|---------------------|---------------|----------|----------|-------------|---------|-----------|
| 1 | Sexo | Cadena | 10 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 10 | ≡ Izquierda | Nominal | ↳ Entrada |
| 2 | Edad | Numérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | ↳ Entrada |
| 3 | P1 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL realiz... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 4 | P2 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL diseñ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 5 | P3 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL consi... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 6 | P4 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL permi... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 7 | P5 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL facilit... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 8 | P6 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL realiz... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 9 | P7 | Numérico | 12 | 0 | El Equipo de g... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 10 | P8 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL diseñ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 11 | P9 | Numérico | 12 | 0 | En la UGEL se ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 12 | P10 | Numérico | 12 | 0 | En la UGEL se ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 13 | P11 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL realiz... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 14 | P12 | Numérico | 12 | 0 | La evaluación d... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 15 | P13 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL utiliza... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 16 | P14 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL evalú... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 17 | P15 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL evalú... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 18 | P16 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL cuent... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 19 | P17 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL evalú... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 20 | P18 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL elabo... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 21 | P19 | Numérico | 12 | 0 | La UGEL elabo... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |
| 22 | P20 | Numérico | 12 | 0 | Se realiza retro... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 | ≡ Derecha | Ordinal | ↳ Entrada |

Anexo 10. Ingreso de preguntas al software SPSS producto de la aplicación del cuestionario 02 al total de la muestra del estudio.

| | | | | | | | | | | | |
|----|-----|----------|----|---|----------------------|---------------|---------|----|---|---|---|
| 23 | P21 | Numérico | 12 | 0 | Proporciona rec... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 24 | P22 | Numérico | 12 | 0 | Aplica strategi... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 25 | P23 | Numérico | 12 | 0 | Emplea técnica... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 26 | P24 | Numérico | 12 | 0 | Aplica criterios ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 27 | P25 | Numérico | 12 | 0 | Usa medios did... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 28 | P26 | Numérico | 12 | 0 | Selecciona las ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 29 | P27 | Numérico | 12 | 0 | Inicia puntualm... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 30 | P28 | Numérico | 12 | 0 | Las actividades... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 31 | P29 | Numérico | 12 | 0 | Utiliza el tiemp... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 32 | P30 | Numérico | 12 | 0 | Genera espacio... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 33 | P31 | Numérico | 12 | 0 | Participa en la ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 34 | P32 | Numérico | 12 | 0 | Promueve la co... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 35 | P33 | Numérico | 12 | 0 | Promueve la co... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 36 | P34 | Numérico | 12 | 0 | Realiza proyect... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 37 | P35 | Numérico | 12 | 0 | Se preocupa po... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 38 | P36 | Numérico | 12 | 0 | Demuestra co... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 39 | P37 | Numérico | 12 | 0 | Se capacita en ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 40 | P38 | Numérico | 12 | 0 | Acredita la cap... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 41 | P39 | Numérico | 12 | 0 | Se capacita par... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 42 | P40 | Numérico | 12 | 0 | Comparte las di... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 43 | P41 | Numérico | 12 | 0 | Desarrolla plan... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 44 | P42 | Numérico | 12 | 0 | Se involucra ac... | {1, Nunca}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |

Anexo 11. Ingreso de respuestas al software SPSS producto de la aplicación del cuestionario 01 al total de la muestra del estudio.

| | Sexo | Edad | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
|----|-----------|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | Masculino | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | Femenino | 41 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | Femenino | 46 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | Masculino | 51 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | Femenino | 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | Femenino | 43 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 7 | Femenino | 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | Femenino | 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | Femenino | 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 10 | Femenino | 60 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 11 | Femenino | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | Masculino | 62 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 13 | Femenino | 41 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 14 | Femenino | 43 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 15 | Femenino | 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | Femenino | 36 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | Femenino | 48 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| 18 | Femenino | 42 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 5 |
| 19 | Femenino | 59 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 20 | Masculino | 40 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 21 | Masculino | 39 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 22 | Masculino | 38 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| 23 | Femenino | 45 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 24 | Femenino | 42 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 25 | Masculino | 46 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| 26 | Femenino | 45 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| 27 | Femenino | 44 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 28 | Femenino | 42 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 29 | Masculino | 39 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 30 | Masculino | 40 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 31 | Femenino | 41 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | Femenino | 39 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 33 | Masculino | 39 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 34 | Masculino | 52 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 35 | Femenino | 50 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 36 | Masculino | 42 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 37 | Femenino | 45 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 38 | Femenino | 34 | 2 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 |
| 39 | Femenino | 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 40 | Femenino | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 41 | Femenino | 23 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 42 | Femenino | 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |

Anexo 13. Validación de instrumentos por juez validador 01.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA UGEL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Gestión curricular | | | | | | | | |
| 1 | La UGEL realiza diversificación curricular de acuerdo con el perfil que incluye el desarrollo de competencias dirigidas en el ámbito académico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La UGEL diseña estrategias que presenten de forma clara el fin del tema y la estructura de la disertación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | La UGEL considera que las necesidades de los alumnos se adecuan a las actividades propuestas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | La UGEL permite a los docentes presentar ideas profundas, detalladas, con ejemplos y ser aplicados a la vida diaria. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | La UGEL facilita el uso de recursos y materiales educativos a las instituciones para sus actualizaciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La UGEL realiza un plan continuo de capacitaciones que permita a los docentes el mejoramiento del desempeño de sus labores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | El Equipo de gestión socializa el Proyecto Educativo con toda la comunidad educativa, con la finalidad de diseñar estrategias para la mejora de los procesos educativos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La UGEL diseña estrategias dirigidas a elevar la calidad en los aprendizajes de los/as estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | En la UGEL se diseñan actividades planificadas para buscar soluciones a las mismas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | En la UGEL se desarrollan planes mejoramiento continuo de las tareas y actividades que realizan. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: Gestión Evaluativa | | | | | | | | |
| 11 | La UGEL realiza seguimiento al cumplimiento de las políticas y procedimientos institucionales | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | La evaluación del desempeño está ligada a los planes de desarrollo y/o Compensación del personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | La UGEL utiliza procedimientos para tomar decisiones cuando los/as estudiantes evidencian bajos logros | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | La UGEL evalúa la mejora en la capacitación del personal docente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | La UGEL evalúa el nivel de logro alcanzado en aprendizaje grupal e individual. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | La UGEL cuenta con una matriz evaluativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | La UGEL evalúa constantemente el proceso de aprendizaje de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 18 | La UGEL elabora indicadores de evaluación para las diversas sesiones de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | La UGEL elabora una evaluación diferenciada | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Se realiza retroalimentación a los estudiantes en los aspectos no logrados que se han diagnosticado en las evaluaciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los items son aplicables para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Gladis Vega Loayza DNI: 40262055

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE “DESEMPEÑO DOCENTE”

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Técnicas de enseñanza y aprendizaje | | | | | | | | |
| 1 | Proporciona recursos físicos y tecnológicos para el desarrollo de la clase | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Aplica estrategias permitiendo recordar los saberes previos de aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Emplea técnicas que promueven la observación, el análisis, la síntesis, etc. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Aplica criterios de flexibilidad para el desarrollo de las actividades programadas en la sesión de aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Usa medios didácticos para para el desarrollo de la clase de acorde a la realidad y necesidad de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Selecciona las actividades de acorde a la realidad y necesidades del estudiante | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Inicia puntualmente la clase | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Las actividades promueven el desarrollo de las capacidades previstas de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Utiliza el tiempo en función de la capacidad de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Genera espacios para el aprendizaje cooperativo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: Evaluación docente | | | | | | | | |
| 11 | Participa en la supervisión de la maya curricular de la institución dado su aporte | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Promueve la comunicación asertiva y respetuosa entre los estudiantes y autoridades | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Promueve la convivencia institucional de la comunidad estudiantil | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Realiza proyectos en beneficio de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Se preocupa por el aprendizaje de todos los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Demuestra compromiso con las actividades dirigidas a la gestión de la calidad en los aprendizajes de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3: Desarrollo profesional docente | | | | | | | | |
| 17 | Se capacita en nuevas estrategias para generar y mantener el interés del estudiante en la clase | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Acredita la capacitación profesional | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Comparte las dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus colegas para mejorar las prácticas pedagógicas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Desarrolla planes mejoramiento continuo de las tareas y actividades que realizan | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Se involucra activamente en la consecución de los objetivos, misión, visión de la institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): LOS ÍTEMS SON SUFICIENTES PARA MEDIR LAS DIMENSIONES

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Gladis Vega Loayza DNI N° 40262055

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 14. Validación de instrumentos por juez validador 02.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA UGEL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Gestión curricular | | | | | | | |
| 1 | La UGEL realiza diversificación curricular de acuerdo con el perfil que incluye el desarrollo de competencias dirigidas en el ámbito académico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La UGEL diseña estrategias que presenten de forma clara el fin del tema y la estructura de la disertación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | La UGEL considera que las necesidades de los alumnos se adecuan a las actividades propuestas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | La UGEL permite a los docentes presentar ideas profundas, detalladas, con ejemplos y ser aplicados a la vida diaria. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | La UGEL facilita el uso de recursos y materiales educativos a las instituciones para sus actualizaciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La UGEL realiza un plan continuo de capacitaciones que permita a los docentes el mejoramiento del desempeño de sus labores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | El Equipo de gestión socializa el Proyecto Educativo con toda la comunidad educativa, con la finalidad de diseñar estrategias para la mejora de los procesos educativos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La UGEL diseña estrategias dirigidas a elevar la calidad en los aprendizajes de los/as estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | En la UGEL se diseñan actividades planificadas para buscar soluciones a las mismas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | En la UGEL se desarrollan planes mejoramiento continuo de las tareas y actividades que realizan. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Gestión Evaluativa | | | | | | | |
| 11 | La UGEL realiza seguimiento al cumplimiento de las políticas y procedimientos institucionales | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | La evaluación del desempeño está ligada a los planes de desarrollo y/o Compensación del personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | La UGEL utiliza procedimientos para tomar decisiones cuando los/as estudiantes evidencian bajos logros | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | La UGEL evalúa la mejora en la capacitación del personal docente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | La UGEL evalúa el nivel de logro alcanzado en aprendizaje grupal e individual. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | La UGEL cuenta con una matriz evaluativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | La UGEL evalúa constantemente el proceso de aprendizaje de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 18 | La UGEL elabora indicadores de evaluación para las diversas sesiones de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | La UGEL elabora una evaluación diferenciada | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Se realiza retroalimentación a los estudiantes en los aspectos no logrados que se han diagnosticado en las evaluaciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Considero que los ítems son los necesarios para medir las dimensiones planteadas.*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Henry Zamalloa Matamoros **DNI:** 43254640

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE “DESEMPEÑO DOCENTE”

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Técnicas de enseñanza y aprendizaje | | | | | | | | |
| 1 | Proporciona recursos físicos y tecnológicos para el desarrollo de la clase | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Aplica estrategias permitiendo recordar los saberes previos de aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Emplea técnicas que promueven la observación, el análisis, la síntesis, etc. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Aplica criterios de flexibilidad para el desarrollo de las actividades programadas en la sesión de aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Usa medios didácticos para para el desarrollo de la clase de acorde a la realidad y necesidad de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Selecciona las actividades de acorde a la realidad y necesidades del estudiante | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Inicia puntualmente la clase | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Las actividades promueven el desarrollo de las capacidades previstas de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Utiliza el tiempo en función de la capacidad de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Genera espacios para el aprendizaje cooperativo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: Evaluación docente | | | | | | | | |
| 11 | Participa en la supervisión de la maya curricular de la institución dado su aporte | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Promueve la comunicación asertiva y respetuosa entre los estudiantes y autoridades | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Promueve la convivencia institucional de la comunidad estudiantil | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Realiza proyectos en beneficio de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Se preocupa por el aprendizaje de todos los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Demuestra compromiso con las actividades dirigidas a la gestión de la calidad en los aprendizajes de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3: Desarrollo profesional docente | | | | | | | | |
| 17 | Se capacita en nuevas estrategias para generar y mantener el interés del estudiante en la clase | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Acredita la capacitación profesional | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Comparte las dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus colegas para mejorar las prácticas pedagógicas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Desarrolla planes mejoramiento continuo de las tareas y actividades que realizan | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Se involucra activamente en la consecución de los objetivos, misión, visión de la institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Los ítems son los pertinentes para medir las dimensiones.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: : Henry Zamalloa Matamoros DNI: 43254640

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

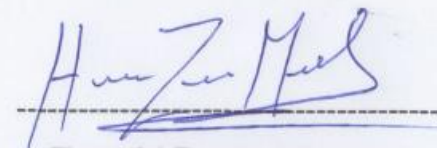
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 15. Validación de instrumentos por juez validador 03.



UCV

 UNIVERSIDAD

 CÉSAR VALLEJO

 ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA UGEL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Gestión curricular | | | | | | | | |
| 1 | La UGEL realiza diversificación curricular de acuerdo con el perfil que incluye el desarrollo de competencias dirigidas en el ámbito académico. | X | | X | | X | | |
| 2 | La UGEL diseña estrategias que presenten de forma clara el fin del tema y la estructura de la disertación. | X | | X | | X | | |
| 3 | La UGEL considera que las necesidades de los alumnos se adecuan a las actividades propuestas. | X | | X | | X | | |
| 4 | La UGEL permite a los docentes presentar ideas profundas, detalladas, con ejemplos y ser aplicados a la vida diaria. | X | | X | | X | | |
| 5 | La UGEL facilita el uso de recursos y materiales educativos a las instituciones para sus actualizaciones. | X | | X | | X | | |
| 6 | La UGEL realiza un plan continuo de capacitaciones que permita a los docentes el mejoramiento del desempeño de sus labores. | X | | X | | X | | |
| 7 | El Equipo de gestión socializa el Proyecto Educativo con toda la comunidad educativa, con la finalidad de diseñar estrategias para la mejora de los procesos educativos. | X | | X | | X | | |
| 8 | La UGEL diseña estrategias dirigidas a elevar la calidad en los aprendizajes de los/as estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 9 | En la UGEL se diseñan actividades planificadas para buscar soluciones a las mismas. | X | | X | | X | | |
| 10 | En la UGEL se desarrollan planes mejoramiento continuo de las tareas y actividades que realizan. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Gestión Evaluativa | | | | | | | | |
| 11 | La UGEL realiza seguimiento al cumplimiento de las políticas y procedimientos institucionales | X | | X | | X | | |
| 12 | La evaluación del desempeño está ligada a los planes de desarrollo y/o Compensación del personal | X | | X | | X | | |
| 13 | La UGEL utiliza procedimientos para tomar decisiones cuando los/as estudiantes evidencian bajos logros | X | | X | | X | | |
| 14 | La UGEL evalúa la mejora en la capacitación del personal docente | X | | X | | X | | |
| 15 | La UGEL evalúa el nivel de logro alcanzado en aprendizaje grupal e individual. | X | | X | | X | | |
| 16 | La UGEL cuenta con una matriz evaluativa | X | | X | | X | | |
| 17 | La UGEL evalúa constantemente el proceso de aprendizaje de los estudiantes | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 18 | La UGEL elabora indicadores de evaluación para las diversas sesiones de aprendizaje. | X | | X | | X | |
| 19 | La UGEL elabora una evaluación diferenciada | X | | X | | X | |
| 20 | Se realiza retroalimentación a los estudiantes en los aspectos no logrados que se han diagnosticado en las evaluaciones. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los Items corresponden a las dimensiones señaladas

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

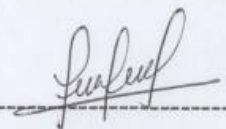
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Mariluz Laura Palomino DNI: 40293643

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE "DESEMPEÑO DOCENTE"

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Técnicas de enseñanza y aprendizaje | | | | | | | | |
| 1 | Proporciona recursos físicos y tecnológicos para el desarrollo de la clase | X | | X | | X | | |
| 2 | Aplica estrategias permitiendo recordar los saberes previos de aprendizaje | X | | X | | X | | |
| 3 | Emplea técnicas que promueven la observación, el análisis, la síntesis, etc. | X | | X | | X | | |
| 4 | Aplica criterios de flexibilidad para el desarrollo de las actividades programadas en la sesión de aprendizaje | X | | X | | X | | |
| 5 | Usa medios didácticos para para el desarrollo de la clase de acorde a la realidad y necesidad de los estudiantes | X | | X | | X | | |
| 6 | Selecciona las actividades de acorde a la realidad y necesidades del estudiante | X | | X | | X | | |
| 7 | Inicia puntualmente la clase | X | | X | | X | | |
| 8 | Las actividades promueven el desarrollo de las capacidades previstas de los estudiantes | X | | X | | X | | |
| 9 | Utiliza el tiempo en función de la capacidad de los estudiantes | X | | X | | X | | |
| 10 | Genera espacios para el aprendizaje cooperativo | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Evaluación docente | | | | | | | | |
| 11 | Participa en la supervisión de la maya curricular de la institución dado su aporte | X | | X | | X | | |
| 12 | Promueve la comunicación asertiva y respetuosa entre los estudiantes y autoridades | X | | X | | X | | |
| 13 | Promueve la convivencia institucional de la comunidad estudiantil | X | | X | | X | | |
| 14 | Realiza proyectos en beneficio de la I.E. | X | | X | | X | | |
| 15 | Se preocupa por el aprendizaje de todos los estudiantes | X | | X | | X | | |
| 16 | Demuestra compromiso con las actividades dirigidas a la gestión de la calidad en los aprendizajes de los estudiantes | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Desarrollo profesional docente | | | | | | | | |
| 17 | Se capacita en nuevas estrategias para generar y mantener el interés del estudiante en la clase | X | | X | | X | | |
| 18 | Acredita la capacitación profesional | X | | X | | X | | |
| 19 | Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio. | X | | X | | X | | |
| 20 | Comparte las dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus colegas para mejorar las prácticas pedagógicas | X | | X | | X | | |
| 21 | Desarrolla planes mejoramiento continuo de las tareas y actividades que realizan | X | | X | | X | | |
| 22 | Se involucra activamente en la consecución de los objetivos, misión, visión de la institución educativa | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): los ítems son pertinentes para las dimensiones expuestas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Mariluz Laura Palomino DNI N° 40145469

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

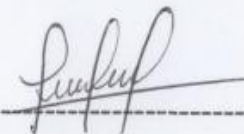
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.