

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

**TÍTULO DE LA TESIS
NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS ESPECIALISTAS
EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA UGEL
RODRÍGUEZ DE MENDOZA, 2024**

Autor: Br. Martín Bazán Mendoza

Asesor: Mg. Mario Rimachi Rodas

Co- Asesor: Dr. Wagner Mas Peche

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a cada una de las personas que guardan empatía con el que hacer educativo, las cuales están formando y sosteniendo este camino arduo y perseverante, específicamente, a esa juventud estudiosa con ansias de aprender y mejorar día a día, cuyo apoyo decidido y visión motivadora han sido vitales para la consumación de este anhelado logro. Asimismo, extendo la dedicatoria a mi familia por el apoyo moral e incondicional, a mis amigos y compañeros quienes han enriquecido este proyecto con su perspicacia y hermandad.

Martín

AGRADECIMIENTO

A mis queridos padres, cuyo apoyo incansable durante mi recorrido académico me permitió cumplir mis metas profesionales, gracias a su constante aliento y sus valiosas orientaciones.

A los dignos miembros de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, y en particular a los destacados profesores de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación, cuyos conocimientos y dedicación han sido cruciales en la elaboración de este trabajo y han jugado un papel esencial en mi crecimiento profesional y personal, facilitándome la superación de desafíos durante mi investigación.

Asimismo, mi reconocimiento a la dirección de la Unidad de Gestión Educativa de Rodríguez de Mendoza, y a todos los trabajadores y personal de apoyo, por darme la valiosa oportunidad de realizar mi investigación con éxito destacado.

A mi asesor, al Mg. Mario Rimachi Rodas y al co-asesor Dr. Wagner Mas Peche por el apoyo incondicional y el gran esfuerzo desplegado para lograr la meta trazada.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph. D. Jorge Luis Maicelo Quintana
RECTOR

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres
VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. María Nelly Luján Espinoza
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Dr. Línder Cruz Rojas Gómez
DECANO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS ESPECIALISTAS EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA U.B.E.I. RODRIGUEZ DE MENDOZA, 2024;

del egresado BACH. MARTÍN BAZÁN MENDOZA

de la Facultad de EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

Escuela Profesional de EDUCACIÓN PRIMARIA

de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 29 de abril de 2024



Firma y nombre completo del Asesor
Mg. MARIO RIMACHI RODAS

VISTO BUENO DEL CO - ASESOR DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS ESPECIALISTAS EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA UGEL RODRÍGUEZ DE MENDOZA, 2024 del egresado HARTÍN BAZÁN MENDOZA de la Facultad de EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Escuela Profesional de EDUCACIÓN PRIMARIA de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 1 de abril de 2024

Firma y nombre completo del Aesor
Dr. Wagner Mas Peche.



JURADOR EVALUADOR DE LA TESIS



Dr. Edward Enrique Rojas de la Puente
Presidente



Lic. Rubén Martínez Lázaro
Secretario



Lic. Luis Enrique Chicana Vélez
Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

NÍVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS ESPECIALISTAS EN LA GESTIÓN
PEDAGÓGICA DE LA UGEL RODRÍGUEZ DE MENDOZA, 2024

presentada por el estudiante ()/egresado (X) BACH. MARTÍN BAZÁN MENDOZA

de la Escuela Profesional de EDUCACIÓN PRIMARIA

con correo electrónico institucional martinbazan@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:



- a) La citada Tesis tiene 18 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 29 de abril del 2024


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

REPORTE TURNITIN

NIVEL DE CONOCIMIENTO

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	17%	2%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas Trabajo del estudiante	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
8	www.edu.helsinki.fi Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	

Dr. Edward Enrique Rojas de La Puente

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-S

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 29 de abril del año 2024, siendo las 17:00 horas, el aspirante: BACH. MARTÍN BAZÁN MENDOZA, asesorado por Mg. MARIO RIMACHI RODAS defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS ESPECIALISTAS EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA UGEL RODRÍGUEZ DE MENDOZA, 2024, para obtener el Título Profesional de LIC. EN EDUCACIÓN PRIMARIA, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: DY. EDWARD ENRIQUE ROJAS DE LA PUENTE

Secretario: LIC. RUBEN MARTÍNEZ LAZARD

Vocal: LIC. LUIS ENRIQUE CHICANA VÉLEZ

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 18:25 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:
.....

ÍNDICE O CONTENIDO GENERAL

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza	iv
Visto Bueno del Asesor de la Tesis	v
Visto Bueno del Co. Asesor de la Tesis	vi
Jurado Evaluador de la Tesis	vii
Reporte Turnitin	viii
Constancia Original de la tesis	ix
Acta de Sustentación de la Tesis	x
Índice o Contenido General	xi
Índice de Tablas	xii
Índice de Figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS	29
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de trabajadores y personal de apoyo de la UGEL	29
Tabla 2. Operacionalización de la variable	31
Tabla 3. Nivel de conocimiento y la gestión pedagógica en la UGEL Rodríguez de Mendoza	34
Tabla 4. Nivel de conocimiento de los especialistas de la UGEL Rodríguez de Mendoza	36
Tabla 5. Gestión pedagógica de los especialistas de la UGEL Rodríguez de Mendoza	37
Tabla 6. Nivel de conocimiento y gestión pedagógica de los especialistas de la UGEL Rodríguez de Mendoza	38
Tabla 7. Prueba de hipótesis – Rho Spearman	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de conocimiento y la gestión pedagógica en la UGEL Rodríguez de Mendoza	35
Figura 2. Nivel de conocimiento de los especialistas de la UGEL Rodríguez de Mendoza	36
Figura 3. Gestión pedagógica de los especialistas de la UGEL Rodríguez de Mendoza	37
Figura 4. Nivel de conocimiento y gestión pedagógica de los especialistas de la UGEL Rodríguez de Mendoza	38

RESUMEN

El nivel de conocimiento que poseen los especialistas en las instancias de gestión educativas descentralizadas posee un papel relevante ante la gestión pedagógica, pasando a mejorar la calidad educativa en las instituciones, así el estudio realizado en 2024 en la UGEL Rodríguez de Mendoza tuvo como objetivo general determinar el nivel de conocimiento de los especialistas en gestión pedagógica. Esta investigación descriptiva, de tipo no experimental y diseño transversal, se centró en una población de 70 trabajadores, empleando un muestreo no probabilístico para la selección de la muestra. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario de encuesta como técnica e instrumento principal. El análisis de los resultados mediante la prueba de hipótesis con Rho de Spearman arrojó un valor de 0,369 con un nivel de significancia de $p=0,02$. Este resultado indica una relación significativa entre el nivel de conocimiento de los especialistas y su eficacia en la gestión pedagógica, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la hipótesis nula. El estudio revela que el conocimiento de los especialistas varía entre parcial y formal, subrayando la necesidad de implementar estrategias dirigidas a fortalecer las competencias en la gestión pedagógica para mejorar las prácticas educativas y los resultados institucionales.

Palabras claves. Nivel de conocimiento, gestión pedagógica.

ABSTRACT

The level of knowledge possessed by the specialists of the decentralized educational management bodies has a relevant role in pedagogical management, improving educational quality in the institutions, thus the study carried out in 2024 at the UGEL Rodríguez de Mendoza had as its general objective determine the level of knowledge of pedagogical management specialists. This descriptive research, of non-experimental type and cross-sectional design, focused on a population of 70 workers, using non-probabilistic sampling for sample selection. For data collection, a survey questionnaire was used as the main technique and instrument. The analysis of the results using the hypothesis test with Spearman's Rho showed a value of 0.369 with a significance level of $p=0.02$. This result indicates a significant relationship between the level of knowledge of the specialists and their effectiveness in pedagogical management, which allows the alternative hypothesis to be accepted and the null hypothesis to be refuted. The study reveals that the knowledge of specialists varies between partial and formal, highlighting the need to implement strategies aimed at strengthening competencies in pedagogical management to improve educational practices and institutional results.

Keywords. Level of knowledge, pedagogical management.

I. INTRODUCCIÓN

A escala mundial, la viabilidad de expertos instructivos en el espacio de la gestión académica es fundamental para el envío efectivo de sistemas instructivos que se alineen con las solicitudes contemporáneas. Según el estudio de Mariñas (2023) la obtención de datos concretos y su correcta aplicación son determinantes en el progreso de las pautas educativas a nivel mundial. Estos creadores destacan que una sólida preparación competente, constante y ajustada es vital para mejorar la educación y desarrollar experiencias en diversos entornos sociales y económicos.

En el escenario latinoamericano, la formación en gestión académica enfrenta dificultades específicas provocadas por la variedad social y estrategias educativas de cada país. Medrano (2021) distinguen un gran vacío en la accesibilidad de los recursos y posibles puertas abiertas para nuevos avances en los acontecimientos, lo que se refleja directamente en la naturaleza del apoyo educativo brindado. Estos científicos subrayan la necesidad básica de planificar y ejecutar proyectos instructivos que se ajusten a las circunstancias y necesidades particulares del área, garantizando posteriormente una mayor viabilidad en la formación de los docentes.

En el contexto peruano, la formación de especialistas en gestión pedagógica varía considerablemente, reflejando una serie de desafíos ligados a la diversidad geográfica y a las diferencias socioeconómicas entre regiones. Pesantez y Cordero (2023) exploran cómo esta variabilidad en la capacitación puede traducirse en disparidades marcadas en los estándares educativos entre áreas urbanas y rurales. Los autores argumentan que es crucial establecer un sistema de formación más uniforme y comprensivo que garantice la equidad en la calidad educativa a lo largo del territorio nacional.

En Amazonas, específicamente en la UGEL Rodríguez de Mendoza, la capacidad de los especialistas en educación para implementar metodologías pedagógicas efectivas se ve comprometida por deficiencias en su formación inicial y continua. Quispe (2022) destacan que la limitación de recursos y la lejanía geográfica son factores que obstaculizan seriamente la actualización profesional en esta área. La necesidad de desarrollar programas de capacitación que estén especialmente diseñados para adaptarse a las condiciones locales se presenta como una solución fundamental para mejorar la situación educativa en esta región.

De esta manera se justifica la indagación pues la necesidad de examinar el grado de información sobre los expertos en administración académica de la UGEL Rodríguez de

Mendoza radica en el impacto inmediato que tiene esta variable en la calidad y adecuación de la escolarización impartida. Los expertos en gestión educativa desempeñan un papel importante en la ejecución de estrategias y técnicas educativas, y su capacidad influye directamente en las normas de educación y aprendizaje. Al examinar sus conocimientos y habilidades, puede reconocer áreas que requieren mejora o actualización; es pertinente y convincente garantizar esas intercesiones instructivas. Completar esta exploración permitirá avanzar en la preparación y actualización de proyectos que se ajusten a las necesidades particulares de la fuerza laboral educativa, mejorando en consecuencia su efecto en la interacción educativa. Además, los resultados obtenidos brindarán una base sólida para una navegación informada y un plan de estrategia educativo a nivel local y territorial, lo que esencialmente mejorará los resultados del aprendizaje de los estudiantes y, por lo tanto, la naturaleza general de la capacitación en el lugar.

Ante ello, la pregunta a investigar es ¿Cuál es el nivel de conocimiento de los especialistas en la gestión pedagógica de la UGEL Rodríguez de Mendoza, 2024?, de esta forma se propone el objetivo de determinar el nivel de conocimiento de los especialistas en la gestión pedagógica de la UGEL Rodríguez de Mendoza, los objetivos específicos: primero, diagnosticar de cómo se encuentra en funcionamiento las variables en estudio, identificar los factores que influyen y finalmente, estimar los resultados que nos proporciona los datos para observar el nivel.

Es importante mencionar los antecedentes, que apoyaron a esta indagación, aquí indicamos:

Pesantez y Cordero (2023) en su artículo de gestión pedagógica relacionado con la calidad educativa en las unidades educativas indica que el desconocimiento sobre gestión pedagógica impacta negativamente el proceso educativo y la calidad académica estudiantil. Por ello, la investigación buscó determinar si la aplicación de la gestión pedagógica en la Unidad Educativa Sígsig se vincula con la calidad educativa. El estudio se realizó bajo un paradigma hermenéutico-crítico, con enfoque cualitativo, recopilando datos a través de entrevistas semiestructuradas, análisis documental y observación. Como hallazgo, la gestión pedagógica no conduce a la institución hacia una calidad educativa, evidenciándose limitaciones debido a que los participantes demostraron conocimientos superficiales sobre esta dimensión. Aunque la provisión de herramientas de intervención permitió transformar esta realidad, algunos docentes se resisten al cambio. En conclusión, los resultados resaltan la importancia de la gestión pedagógica para la calidad educativa,

al organizar y potenciar los procesos de enseñanza-aprendizaje para obtener resultados eficientes.

Medrano (2021) en su estudio sobre el nivel de conocimiento de los encargados de mejorar las actividades educativas en las instancias, analizó la gestión de la calidad en la Unidad de Educación Continua y Posgrado (UECP) de la Facultad Regional Multidisciplinarias de Carazo, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Las instituciones de educación superior a nivel de posgrado deben implementar un programa de mejoramiento continuo de sus procesos internos, mediante un sistema de actualización y perfeccionamiento curricular acorde con la filosofía institucional. El estudio describe la gestión de calidad en la educación superior, plantea factores para su gestión, conoce la percepción de órganos de gobierno, usuarios, docentes y expertos. Metodológicamente, es una investigación positivista cuantitativa que describe y analiza datos de actores clave. Se encontró que la UECP enfrenta limitantes en el perfeccionamiento curricular, gestión del talento humano, eficiencia administrativa y financiera, efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje, infraestructura, equipamiento tecnológico, seguimiento a graduados y carencia de una cultura de servicio. Se utilizaron las herramientas de análisis EFI, EFE y la Función de Despliegue de la Calidad. Finalmente, se propone el modelo de gestión para la calidad cultura de servicio "CULSER", con un enfoque humanista orientado al cliente.

Mariñas (2023) en su estudio sobre gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en la UGEL de Sullana, tuvo por finalidad determinar el vínculo entre dichos factores en los profesores de dicha institución. Se planteó un estudio cuantitativo, básico, no experimental, descriptivo-correlacional y transversal. Se trabajó con 63 docentes como población y muestra, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios, uno por variable. El tratamiento estadístico con el coeficiente de Spearman arrojó una significatividad bilateral de 0,369, superior a 0,05, aceptándose la hipótesis nula que indica la no relación entre trabajo colaborativo y gestión de la práctica pedagógica en ese centro educativo. Por ende, se concluyó que tales variables se desarrollan de manera independiente en dicha escuela, sin embargo, se debe tener presente que el nivel de conocimiento influye en el accionar pedagógico de las labores educativas entonces es importante que el especialista que se dedica a verificar las cuestiones educativas esté preparado para apoyar a los demás para mejorar la calidad educativa.

Clemente y Valverde (2023) en su estudio sobre el liderazgo gerencial y gestión pedagógica en la UGEL 02, tuvo como objetivo establecer el vínculo existente entre el

liderazgo gerencial y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N°2023 "Augusto Salazar Bondy" UGEL 02 San Martín de Porres-Lima, durante el año 2021. Se emplearon cuestionarios en escala de Likert como herramientas de recolección de datos para ambas variables, los cuales fueron sometidos a análisis de confiabilidad y validez, demostrando ser confiables y válidos. La metodología utilizada fue hipotético deductiva, con una investigación básica, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal. El grupo poblacional estuvo constituido por 75 docentes de la mencionada institución educativa. La encuesta fue la técnica de recolección de información, mientras que los instrumentos fueron cuestionarios validados por juicio de expertos y con confiabilidad comprobada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los hallazgos revelan una relación estadísticamente significativa, alta ($r_s = 0,858$, $p < 0,05$) y directamente proporcional entre el Liderazgo gerencial y la Gestión pedagógica por el nivel de conocimiento que manejan los especialistas encargados de realizar ciertos procesos para que las acciones educativas sean mejoradas cada día.

Quispe (2022) en su estudio sobre la gestión y acompañamiento de las acciones pedagógicas, se buscó determinar cómo influye la gestión directiva en el acompañamiento pedagógico a docentes de instituciones educativas pertenecientes a la Red 14, UGEL 04, Carabayllo, durante el año 2022. El estudio fue de tipo aplicado, con nivel explicativo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional causal y método hipotético deductivo. La población constó de 50 docentes de 4 instituciones, seleccionándose una muestra de 40 profesores de inicial, primaria y secundaria mediante muestreo por conveniencia. Se utilizaron 2 cuestionarios: uno con 20 ítems para la variable gestión directiva y otro con 15 ítems para el acompañamiento pedagógico. Al aplicar la prueba de regresión logística ordinal, se obtuvo un $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$, confirmando que la gestión directiva y sus dimensiones influyen en el acompañamiento pedagógico. Según la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, la gestión directiva explica el 71,3% del acompañamiento pedagógico; mientras que según la prueba Pseudo R² de Nagelkerke, la gestión directiva predice el 81,9% del nivel de acompañamiento pedagógico pues es importante que los especialistas tengan el nivel de conocimiento para que las acciones educativas sean realizadas de la mejor manera.

Cabe mencionar que a nivel regional y local no se ha logrado encontrar investigaciones similares, pues es importante la gestión del conocimiento y los especialistas de cada UGEL de la región, a la vez, podemos indicar que los especialistas actualmente reciben implementaciones de parte del ministerio de educación, sin embargo, por motivos ajenos

pueden ser bien recibidos o no los conocimientos que son impartidos en el efecto multiplicador para el beneficio de las instituciones educativas.

Las investigaciones antes mencionadas se relacionan con la investigación, pues ellos han observado que la gestión del conocimiento mejora el rendimiento de las organizaciones, dependiendo de cómo es compartido y cómo es utilizado y brindado en las instancias u organizaciones que desean prosperar, así éstas investigaciones utilizan la técnica de la encuesta, a través del cuestionario de encuesta, la cual nosotros también la utilizaremos con la finalidad de verificar la relación entre la gestión del conocimiento y los especialistas de la UGEL de Rodríguez de Mendoza.

Dentro de la teorías que sustentan el nivel de conocimiento de los especialistas en la gestión pedagógica, se puede indicar: 1) Teorías de las relaciones humanas, Chiavenato (1999), menciona que Elton Mayo es el mayor referente de la teoría de las relaciones humanas; además, indica que esta teoría hace mención a la estructura de la instancia educativa; pero para trabajar como equipo, tiene la característica principal de poner a la persona como ente forjador y desarrollador de la empresa, escuela o instituciones educativas, a través de la gestión del conocimiento, considerando la intervención de dinámica grupal e interpersonal, pues ahí es donde se establece el intercambio del conocimiento para regístralo ante la sociedad o ante los estudiantes para el beneficio institucional. Mendoza (2018), indica que las relaciones humanas ya sean en una instancia, empresa o instituciones educativas deben ser armoniosas para afrontar los retos de las desconocidos épocas que vendrán, pues la gestión del conocimiento es cambiante, y es importante mantenerse con un solo pensamiento para el beneficio de la comunidad trabajadora, de esta manera, se logrará mantenerse en el tiempo y por más que sea cambiante los modelos de trabajo, modelos educativos y otros, la organización se mantendrá unida ante los retos de los tiempo venideros, así la gestión del conocimiento será pasado a cada miembro de la organización para lograr objetivos comunes. 2) La teoría Vygotskiana, Esteban (2011), menciona que esta teoría en la actualidad es muy utilizada, especialmente en la gestión del conocimiento, pues está relacionado al aprendizaje y al desarrollo, esto conlleva que las instituciones educativas a través de sus entes superiores reciban el conocimiento correcto para transmitirlo a las instancias de menor jerarquía, en donde las actividades de aprendizaje se puedan valorar como es y las competencias establecidas sean desarrolladas como indican los entes superiores, de esta manera los conceptos espontáneos y científicos realmente formen parte exclusiva de los conocimientos que adquieren los ciudadanos. 3) La Teoría de la motivación, Maslow

(1954), mencionaba que la motivación es importante en el ser humano, pues mientras esté motivado será capaz de compartir, progresar a través del trabajo individual y por equipo, pues es importante que en la empresa o instancia educativa los trabajadores estén motivados para gestionar los conocimientos entre los miembros del ente superior y de ello compartir con los futuros ciudadanos que son formados en las instituciones educativas, así la seguridad y la estabilidad de la gestión del conocimiento será compartida para mejorar el rendimiento de las instancias en cuestión (Blanco, 2004)

El nivel de conocimiento de los especialistas se debe tener en cuenta por la organización de encuentros, información, valores, datos, discernimientos y pensamientos que conforman una estructura mental, esto implica que la gestión del conocimiento debe ser impartida de forma adecuada ente superior a ente inferior, de esta manera se puede evaluar y fusionar nuevos pensamientos, aprendizajes y encuentros (Pérez, 2015). Además, Araya (2007) indica que la Gestión del Conocimiento implica el impartir conocimientos desde el lugar donde se genera hasta el lugar donde se va a empezar la transformación de la calidad de servicio educativo u otra actividad, así la gestión del conocimiento incluye la gestión organizada y constante de los procedimientos y ejercicios para mejorar la información e aumentar la competencia para mejorar el rendimiento de la formación de las instancias educativas en el aprendizaje individual y grupal. Araneda et. al., (2017) indica que la gestión del conocimiento va transformándose cada día más, especialmente en educación pues en ella se trabaja bajo perspectivas de paradigmas y la gestión del conocimiento se va acoplando más, entonces la gestión del conocimiento implica que cada individuo que labora dentro de las organizaciones conozcan lo que persigue la institución para mejorar su rendimiento, a través de la información percibida por los especialistas de las diferentes unidades de gestión educativa local o instancias de gestión que el ministerio de educación transmite para su aplicación, de esta manera es importante hablar del capital académico pues ello conlleva a mejorar todas y cada una de las ramas de educación dentro de las instituciones educativas, por ello es importante la gestión del conocimiento en cada organización. Se debe especificar que la gestión del conocimiento, en la parte educativa es la buena transferencia del conocimiento hacia las demás instancias que la van a ejecutar, y éstas tienen que valerse de la información que han recibido para plasmarlos en las instancias educativas de menor jerarquía, así aumenta la capacidad académica dentro y fuera de la institución (Rodríguez, 2009).

Para las dimensiones del nivel de conocimiento, Tarí y García (2009), menciona las dimensiones del nivel del conocimiento, y la investigación presente se basa en tres: 1)

aprendizaje ordenado, 2) investigación estructurada y 3) información y comunicación. Así podemos indicara que: 1) En el aprendizaje ordenado es necesario la adquisición del conocimiento y Garcés (2014), menciona que esta medida permite hacer o fortalecer los sistemas de información para alentar la organización de la gestión del conocimiento, así garantizar ante los cambios del conocimiento seguir forjando un aprendizaje de organización para mantenerse en el tiempo. De esta manera, Valdizán (2006) menciona que la información se puede obtener de varias maneras, en varios lugares de preparación, con la ayuda de diferentes procesos o materiales, pero está sólidamente restringida en la forma en que el individuo como sujeto de desarrollo perpetuo aparece y aplica sus aprendizajes de acuerdo a la gestión del conocimiento recibido a través de la práctica diaria. La información se puede adquirir de maneras muy cambiadas y de varias fuentes, sin embargo, es importante separar entre el aprendizaje que se utilizará en este momento y los que se utilizarán más adelante (Blake, 1997). La prueba es animar la asignación de la información pertinente a través de la gestión del conocimiento, y contribuir al sistema educativo o empresarial para interactuar con los miembros de las organizaciones, así la adquisición del aprendizaje, en general, hace que las respuestas cautelosas sean persuadidas por la protección contra el cambio, que es una condición de latencia que ocurre prácticamente en todas las personas (Pereira, 2011), es decir que la gestión del conocimiento siempre trae consecuencias cuando al reacios al cambio ante ello debemos prepararlos para mejorar el rendimiento de las instancias u organizaciones. La propagación del conocimiento implica también un aprendizaje organizativo ocurre cuando la utilización del nuevo aprendizaje se incorpora a la capacitación y se comparte entre los miembros de las instancias u organizaciones de cualquier índole (Choo y Bontis, 2002). La difusión del conocimiento está relacionada con la circulación y el intercambio de información entre individuos, grupos o reuniones, para avanzar en las formas de aprendizaje, para compartir y lucir información. Es el camino para compartir y dispersar la información que está ahora presente en la asociación o el nuevo aprendizaje obtenido (Probst et al., 2001). Se muestra a sí mismo cuando "el aprendizaje y la habilidad se convierten en el legado de la red de la organización o instancias educativas, de manera similar, deben estar los miembros de las instancias equipados para ajustar la información general a las condiciones cercanas, logrando así el cambio y mejora del rendimiento de la organización educativa o de otra índole, modificándolo a eventos nuevos (Valdizán, 2006). Compartir información es una actividad que está relacionada con su obtención, su avance y el avance del límite de aprendizaje. Esta actividad significa defender las

habilidades para que los miembros puedan apropiarse y crear criterios e ideas a partir de circunstancias prácticas que eleven los enfoques para difundir la información, sobre la base que el nuevo aprendizaje aparece en las conexiones (Garcés, 2014). Es vital decidir cómo se crea o se realiza el aprendizaje importante para la mejora de la gestión del conocimiento, teniendo en cuenta las personas y las reuniones que se organiza por la Unidad de Gestión Educativa Local en el cuál es importante compartir los conocimientos para situarlos a las instancias educativas en la mejora de la calidad educativa, así es necesario para reflexionar sobre la corriente de pensamientos en los procedimientos de avance y mejora, la mejora de la inventiva es vital, dado que la utilidad de la gestión del conocimiento se resuelve mediante la creación adecuada de información, pero además por la unión de sus utilidades del conocimiento en lo práctico (Farfán y Garzón, 2006). Cuando aclimatamos que el conocimiento se obtiene como un intercambio entre los miembros de una organización o instancia educativa, es decir, como un elemento completo, nos arriesgamos a cerrarnos ante las alternativas de crear de manera inventiva nueva información, pues se debe cumplir los pasos especificados por el ente superior, y seguir a la información recibida como fuente de perspectiva de resultados concebibles para la buena gestión del conocimiento (Artiles y Pumar, 2013). Sengue (2006), mencionaba que el avance de la información, como medida, depende de las formas de aprendizaje agregadas, que son el efecto posterior de los planes curriculares, pero la consecuencia del discurso del aprendizaje, de los intercambios de encuentros, siempre van plasmadas de preguntas: El aprendizaje tiene que ver con lo que haremos, ¿cómo? ¿Vamos a hacer las cosas de otra manera? ¿Qué son una parte de las técnicas, los aparatos para hacerlo y cómo seguiremos progresando una vez que comencemos, qué cuestiones vamos a descubrir? Estas preguntas surgen cuando un individuo en una reunión toma, aclimata y aplica información en diversos entornos, según los intereses de las organizaciones, en este caso según los intereses del ministerio de educación, importante aclarar que la gestión del conocimiento es para brindar mayor rendimiento a las organizaciones. 2) En la investigación estructurada, es casi seguro que la organización o instancia educativa debe mantener la información y defenderla (encuentros vividos por especialistas, ejercicios aprendidos de otras organizaciones, documentación de buenos resultados en otros ejecutados de manera efectiva, etc.), con el objetivo de fomentar su intercambio a otros. El mantenimiento alude a la elección, la eliminación y el aprendizaje normalmente refrescante (Probst et al., 2001). El mantenimiento es vital en el desarrollo de recursos de aprendizaje con el objetivo de ser utilizado nuevamente, ya sea como

información expresa o como deducida. Este último es importante pues no todas las organizaciones o instancias educativas la poseen, y su infortunio podría ser negativo para la asociación o región en caso que lo abandonen, por motivo alguno. No está relacionado con el aprendizaje incorporado sino con el conocimiento organizado, es por ello, que no se puede negar a otros su utilización, sin embargo, su salvaguardia, sobre la base de la gestión del conocimiento no serán rentables si la información distinguida y obtenida no se conserva, es decir debe ser organizado, creados, asignados y utilizados en la asociación o región, organización o instancias de diferente índole (Lepeley, 2001). Garcés (2014), menciona que casi todos los autores que abordan esta dimensión de la conocimiento organizativo menciona que se debe plasmar tres hechos para garantizar la protección del aprendizaje, y son: a) elegir con cautela la población general y los procedimientos que se deben realizar en la organización o instancia educativa, b) documentar correctamente las experiencias adquiridas por la gestión del conocimientos en los tiempos modernos y c) todo lo adquirido por la gestión del conocimiento es importante actualizarlo para no ser reacios al cambio, más bien todo lo contrario esperar del cambio el rendimiento de la instancia educativa. Las personas que dirigen una organización o instancias educativa, especialmente el ministerio de educación a través de sus órganos descentralizados debe comprender que las personas que tienen un aprendizaje importante son esenciales para su funcionamiento, y es importante garantizar su permanencia en ella. Algunos enfoques y prácticas que se utiliza es por ejemplo: apoyo y oportunidad para decidir; ofrezca métodos y espacios para que puedan desarrollar su visión; establezcan marcos de recompensa equitativos; habilite la presencia de cualidades compartidas, mencionar que todos ellos son importantes en el trabajo y a la organización la hace feliz, indicarles que trabajarán con personas competentes en el cual ellos aprenderán a mejorar sus competencias para el beneficio de la instancia educativa (Minakata, 2015). La necesidad de tener un conocimiento organizado para compartir con las organizaciones o instancias educativas es muy importante, pues al organizar esos conocimientos se eleva diversos enfoques para mejorar la consideración y el reconocimiento social de todos los miembros de las instancias u organizaciones, es por ello que, los individuos que laboran en las organizaciones son un método imperativo para fortalecer su promesa a sus dominios e instancias donde laboran (Fullan, 2002). Malvicino (2010), menciona que, para tener un conocimiento organizado, es necesario registrar encuentros, que son ejercicios aprendidos, reflexiones que se separan de un encuentro para aplicarlos en otras circunstancias similares, es por ello que es importante la gestión del conocimiento para

poder organizar los conocimientos y ser impartidos para el beneficio de las instancias educativas u organizaciones, así la gestión del conocimiento en la vida de la Unidad de Gestión Educativa Local a través de sus especialistas es importante que sea percibida de forma apropiada para que la información o conocimiento organizado llegue a buen puerto y se desarrolle las competencias (Ministerio de Educación, 2017). 3) En la información y comunicación, la organización del aprendizaje es importante en la gestión del conocimiento pues es darse cuenta de cómo ingresar y unir el aprendizaje en sus elementos internos para crear nuevas cualidades, ya que aumenta el valor significativo del conocimiento cuando se conecta de manera inventiva en un procedimiento o entorno específico (Gore y Dunlap, 2006). Su utilización está controlada por requisitos jerárquicos, es por ello que, la organización del aprendizaje vale más que mucha información latente, en este sentido, es importante encontrar conocimientos organizados que le permitan a las entidades públicas y privadas subsistir en el tiempo, de esta forma la gestión del conocimiento cuando es organizado atrae consigo éxito y virtudes de mucha superación de las instancias educativas, así se puede indicar que para la organización de la gestión del conocimiento depende de las entidades superiores que brindan la información y estas son compartidas para mejorar el rendimiento de sus entidades, pues la fuerza de la gestión del conocimiento hace que las entidades actualmente sean competentes y así incluye tres componentes esenciales: darse cuenta de cómo hacerlo (preparar), tener que hacerlo (inspiración) y tener la capacidad de hacerlo (producción de resultados materiales y concebibles de otro mundo) (Eugenia y Eugenia, 2011).

Por otro lado, la gestión Pedagógica, es la asistencia Técnica que brindan los equipos que laboran en las instancias de gestión educativa local o de la Dirección Regional de Educación de cada región del país, estos equipos están organizados para implementar las políticas educativas de estado o del Ministerio de Educación (DREL, 2016); sin embargo, la gestión pedagógica, la brinda el equipo directivo, denominado, especialistas, hacia los docentes para promover y garantizar el logro de los aprendizajes de las instancias educativas (Minedu, 2013). De acuerdo a Mendoza y Bolívar (2016), la gestión pedagógica: Son los procesos donde intervienen el conocimiento, la acción, los principios éticos, la política y la administración, orientados al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; partiendo desde un escenario escolar donde se pongan en práctica aspectos propios de la administración tales como: orientar, supervisar, planificar, dirigir y controlar (junto a los miembros de la comunidad) los recursos de la institución, para promoverlos e impulsarlos hacia propósitos educativos concretos (p. 40). Ante ello, es

necesario contar con un equipo técnico: Especialistas, Curo (2014), mencionaba que los especialistas son las personas capaces de asesorar, programar, coordinar, ejecutar y evaluar a los miembros de las instituciones educativas, es decir, a los directores, docentes y personal administrativo para su mejor rendimiento en su campo laboral, dependiendo de los niveles en el que se encuentra a cargo los especialistas, ya sea inicial, primaria y secundaria y otros que les otorguen por razones diversas. Gómez et al. (2017), indica que los especialistas son encargados de compartir la información que son emitidos por el ministerio de educación, sin embargo, esta información debe ser compartida de forma unitaria sin tergiversar la información con la finalidad de mejorar el rendimiento de las instancias educativas existentes en la UGEL. Los especialistas a través de la UGEL, con personas que tienen conocimiento exclusivo de lo que desea el ministerio de educación para mejorar la calidad educativa, esta información debe llegar a todas las instancias educativas de la misma forma como han sido recibidas del ente superior, a esta transferencia se conoce como gestión del conocimiento (Luen y Al-Hawamdeh, 2001). El Ministerio de Educación (2017), para los especialistas de educación en los diferentes niveles indica que ellos son los responsables de transmitir la información precisa y correcta del ente superior, buscando estrategias para el desarrollo de las competencias, considerando que es importante que la información llegue a las instancias educativas para mejorar su rendimiento en todo aspecto.

Las dimensiones de la gestión pedagógica pertenecen a la Dirección De Gestión Pedagógica, siendo estas, de acuerdo a Curo (2014, p. 144): 1) acompañamiento pedagógico, 2) monitoreo pedagógico, 3) Responsabilidad laboral. Así: 1) Acompañamiento pedagógico, es el activo académico favorecido para reforzar a los educadores competentes; depende del intercambio de encuentros o experiencias entre el compañero y el acompañante, sin exqu coastez de los niveles de predominio y cadena de mando. Se requiere una cooperación creíble, haciendo conexiones de nivel, en un dominio de aprendizaje y mediación educativa adecuado a la naturaleza de la organización o instancia educativa (Curo, 2014). Este procedimiento de intercambio de expertos pasa por el discurso y por la percepción y evaluación del trabajo en el aula; sugiere tener la capacidad de compartir y la disposición para establecer responsabilidades que nos ayuden a estar juntos (Vera, 2017). El acompañamiento pedagógico debe ser comprendido como una técnica para la preparación de profesores en actividad, similar que se brinda de manera ordenada e inmutable a través de la percepción de un miembro y de manera brillante (Ministerio de Educación, 2016), así el eje de la información debe ser transmitida

de forma igualitaria a todos, considerando que la gestión del conocimiento es eje importante para la mejor la calidad educativa en las entidades (Peluffo y Catalán, 2002). Es por ello que, al acompañado se debe proporcionar todo tipo de información que es recibida por parte de la UGEL, con la misma veracidad, sin intercambiar, pues la gestión de conocimiento es importante para el avance de las instituciones, de esta manera, el esfuerzo conjunto compartido sobre los procedimientos pedagógicos y didácticos vienen a proporcionar en el aula, las condiciones de una mejora en el procedimiento de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2017).

2) monitoreo pedagógico, Comprende correctamente las actividades realizadas para presentar y evaluar los procedimientos institucionales y académicos que se están fomentando en las instancias de gestión educativa descentralizadas. Accede al especialista dirigir la actividad académica en la institución educativa, creando componentes de seguimiento, asesoramiento y ayuda especializada conveniente, dependiendo de las circunstancias encontradas en las salas de estudio (Curo, 2014). El monitoreo pedagógico es el desarrollo o la verificación de la labor educativa que se crea a lo largo del marco de tiempo escolar, a fin de hacer nuevos arreglos cuando sea vital; esto en perspectiva sobre la información recopilada y evaluada en medio de la mejora de los ejercicios escolares. El monitoreo trata de garantizar la solidaridad y la congruencia de las actividades educativas dentro de las instancias educativas, es responsabilidad del especialista observar la ejecución de los educadores, orientar y facilitar el trabajo de los jóvenes (UNESCO, 2002). La gestión del conocimiento apoya infinitamente al monitoreo pedagógico, pues el especialista debe informar correctamente las pautas necesarias para su ejecución dentro de las instituciones educativas, así la gestión del conocimiento orienta a la ejecución de los objetivos, pues todos deben conocer lo que realmente se desea para las instancias de gestión educativa descentralizada, es por ello que, es importante informar adecuadamente para lograr el mejor rendimiento de la organización (Dean, 2002).

3) responsabilidad laboral, para Huamán y Paniagua (2014). Mencionaban que la responsabilidad laboral va de la mano con el desempeño laboral, pues el especialista debe hacer cumplir las normativas emitidas por el ministerio de educación, pero teniendo en consideración que antes de ello, debe informarse bien, recibir el conocimiento para transmitirlo tal como debe ser, es decir capacitarse y auto prepararse para compartir la información, de esa manera la gestión del conocimiento llegue adecuadamente a las entidades inferiores del ministerio y logre su objetivo previsto (Curo, 2014). Es en la ejecución de la ocupación o responsabilidad laboral que el individuo muestra las capacidades de trabajo realizadas en las que está

coordinado a realizar, por ejemplo, un sistema, aprendizaje, habilidades, encuentros, emociones, comportamientos, inspiraciones, atributos y cualidades individuales que se suman al logro de los resultados esperados, en consecuencia la responsabilidad laboral del especialista es cubrir las necesidades especializadas, beneficiosas y administrativas de la instancia educativa para mantener un buen rendimiento a través de la gestión de la comunicación realizada entre los miembros de la entidad (Alles, 2002). Chiavenato (1999), refiriéndose al desempeño laboral que incluye a la responsabilidad laboral es la ejecución del trabajo y la viabilidad del personal que labora dentro de los organismos, a través de la gestión de la información o comunicación impartida de forma directa, así combinando los ejercicios de la persona con el trabajo extraordinario y el cumplimiento de la ocupación se logra la mejora del rendimiento de las instancias de diferente índole. En este sentido, la responsabilidad laboral es la combinación de su conducta con sus resultados, por lo que inicialmente debe ajustar lo que se hace para evaluar y observar la actividad (Velásquez, 2013)

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Diseño de investigación.

Hernández et al., (2014), indica que la investigación es de tipo descriptivo, diseño no experimental, transversal; teniendo en consideración por los datos que se recolecta en ese momento:

Su esquema es :



Donde:

M: Muestra de estudio.

O: Observación.

2.2. Población muestra y muestreo

2.2.1. Población

La población se encuentra determinada por los especialistas de la UGEL, directores y docentes pertenecientes al área urbana, que hacen un total de 70 participantes, pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local de Rodríguez de Mendoza.

Tabla 1

Población de trabajadores y personal de apoyo a la UGEL

Instancia	Lugar	Trabajadores/Apoyo		Total
		Varones	Mujeres	
UGEL	Rodríguez de Mendoza	35	45	70

2.2.2. Muestra

Se encuentra determinada por el 100% de la población de la Unidad de Gestión Educativa Local de Rodríguez de Mendoza.

2.2.3. Muestreo

De acuerdo a Hernández et al., (2014), para la presente investigación, se procede con el muestreo no probabilístico, todos los participantes se encuentran dentro de la investigación.

Variables

Variable 1: Nivel de conocimiento

El nivel de información es una medida utilizada para evaluar la profundidad y amplitud de la comprensión que un individuo tiene sobre un tema en particular. En general, no está escrito en piedra a través de una combinación de capacitación formal, experiencia viable y prosiguió con la investigación en el espacio de interés. Este concepto es crucial en entornos educativos y profesionales, ya que permite identificar las capacidades y las necesidades avanzadas de las personas para crear y aplicar información.

Variable 2: Gestión pedagógica

La administración académica alude a la preparación, ejecución y evaluación de ciclos instructivos destinados a mejorar el dominio y el avance de habilidades de los estudiantes. Incluye la coordinación de recursos, el significado de los sistemas educativos y la supervisión de la educación para garantizar que los objetivos educativos se cumplan con éxito y eficacia. Esta gestión incorpora la organización de programas educativos, la preparación de educadores, la evaluación del desempeño de los estudiantes y la coordinación de avances que apoyan el ciclo instructivo. Su objetivo principal es trabajar la naturaleza de la instrucción y trabajar con un clima que potencie el aprendizaje significativo y consistente.

2.3. Variables de estudio

Tabla 2

Operacionalización de la variable

Variables	Conceptual	Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento
Variable Independiente. Nivel de conocimiento.	El nivel de conocimiento es la clave para mejorar el rendimiento de la organización o instancia educativa, considerando la distribución del conocimiento de forma precisa a todos los entes del sector en estudio (Rueda, 2014).	Se aplica un cuestionario de encuesta sobre gestión del conocimiento en la UGEL de Rodríguez de Mendoza, considerando 20 preguntas, los cuales nos dan valores para verificar su escala de esta variable.	Aprendizaje ordenado.	Adquiere, difunde e interpreta la información para ser transmitido a las entidades educativas.	1,2,3,4,5,6 y 7.	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta. • Cuestionario de encuesta.
			Investigación estructurada.	Transfiere y almacena la información más importante para ser compartida con las entidades educativas.	8,9, 10,11,12 y 13.	
			Información y comunicación.	Aplica y usa la información adquirida en trabajos de equipos promoviendo el diálogo entre las entidades educativas.	14,15,16,17, 18,19 y 20.	
Variable dependiente. Gestión pedagógica.	Son los procesos establecidos que desarrolla un equipo denominado especialistas, los cuales acompañan, monitorean y son responsables de las actividades laborales, así se puede mejorar la calidad educativa en las entidades educativas (UGEL-CONVENCIÓN, 2017)	Se aplica un cuestionario de encuesta sobre las dimensiones que intervienen los especialistas de la UGEL Rodríguez de Mendoza, considerando 21 preguntas, los cuales nos dan valores para verificar su escala de esta variable.	Acompañamiento pedagógico	Fortalece las capacidades de los miembros de las instancias educativas.	1,2,3,4,5,6,7, 8,9.	
			Monitoreo pedagógico	Orienta y recomienda para tomar decisiones y superar las dificultades.	10,11,12,13, 14,15,16,17	
			Responsabilidad laboral	Cumple con la normativa y efectiviza su capacitación y auto preparación.	18, 19,20, 21	

2.4. Métodos

Teniendo en consideración a Hernández et al., (2014), esta investigación cuantitativa considera el método hipotético deductivo, ya que, es necesario es necesario verificar la relación entre nivel de conocimiento de los especialistas en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Rodríguez de Mendoza.

2.4.1. Técnicas

- **Encuesta.** Como es denominada observación no directa, se entiende que, a través de las preguntas planteadas a los investigados, se puede obtener los datos que se requiere para dar solución a la investigación (García, 2002)

2.4.2. Instrumentos

- **Cuestionario de encuesta.** García (2002), indica que este instrumento, tiene preguntas específicas y estructurad, haciendo un total de 41 ítems, al ser respondidas se logra la información pertinente, de esta forma se puede decir si existe relación entre la gestión del conocimiento y los especialistas de la UGEL Rodríguez de Mendoza.

2.4.3. Procedimiento

Primero, se solicita autorización a la Dirección de la UGEL Rodríguez de Mendoza para desenvolver la indagación, luego se procederá a aplicar la encuesta, finalmente, se enjuiciará la averiguación acumulada y se procederá a realizar las tablas y figuras acorde con los objetivos trazados. Se discute para brindar las conclusiones del trabajo de investigación.

2.4.4. Validez y confiabilidad

Validez

El instrumento (encuesta) que se presenta estuvieron validados por expertos que han efectuado la escala de valor que se le plantea para las incógnitas proporcionando mayor credibilidad.

Confiabilidad

Se utilizó en la indagación el alfa de Cronbach para darle viabilidad al instrumento que se utilizó, con ello se pueda emanar a seguridad la legalidad y confiabilidad del instrumento.

2.5. Análisis de datos

Se realizó a través de la estadística descriptiva, utilizando tabla de frecuencias, gráficos y figuras que serán analizadas e interpretadas en cada una de las variables de estudio en la investigación, a la vez se verifica la influencia de una variable sobre la otra, ello implica que para las interpretaciones se utiliza Excel y el SPSS V. 23.

III. RESULTADOS

La encuesta aplicada a los trabajadores de la UGEL Rodríguez de Mendoza y a su personal de apoyo en las diferentes instancias educativas, se ha considerado 41 ítems, en ellos se encuentran las variables y dimensiones pues es necesario obtener la confiabilidad del alfa de Cronbach como resultado:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	41

Con el resultado ya se puede indicar que la consistencia interna del instrumento es buena.

PRIMER OBJETIVO.

Diagnosticar el nivel de conocimiento de los especialistas en la gestión pedagógica de la UGEL Rodríguez de Mendoza.

Tabla 3

Nivel de conocimiento y la gestión pedagógica en la UGEL Rodríguez de Mendoza

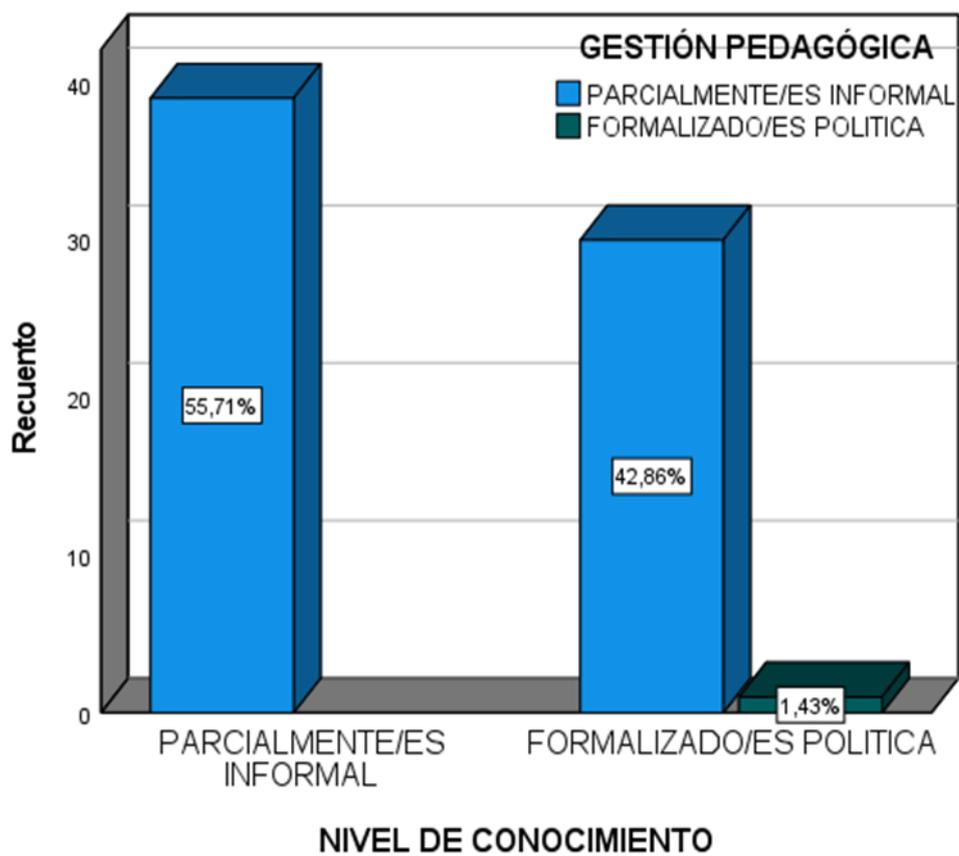
NIVEL DE CONOCIMIENTO	PARCIALMENTE/ES INFORMAL	Recuento	GESTIÓN PEDAGÓGICA		Total
			PARCIALMENTE /ES INFORMAL	FORMALIZADO/ES POLITICA	
NIVEL DE CONOCIMIENTO	PARCIALMENTE/ES INFORMAL	Recuento	39	0	39
		% dentro de TOTALNC (Agrupada)	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de TOTALGP (Agrupada)	56,5%	0,0%	55,7%
		% del total	55,7%	0,0%	55,7%
	FORMALIZADO/ES POLITICA	Recuento	30	1	31
		% dentro de TOTALNC (Agrupada)	96,8%	3,2%	100,0%
		% dentro de TOTALGP (Agrupada)	43,5%	100,0%	44,3%
		% del total	42,9%	1,4%	44,3%
	Total	Recuento	69	1	70
% dentro de TOTALNC (Agrupada)		98,6%	1,4%	100,0%	
% dentro de TOTALGP (Agrupada)		100,0%	100,0%	100,0%	
% del total		98,6%	1,4%	100,0%	

La tabla 3 muestra que, de los 70 encuestados, el 55,7% (39) su nivel de conocimiento y la parte pedagógica es parcialmente o es informal, el 42,9% (30) es formalizadora y parcial; pero el 1,4% (1) es formalizado; se debe tener en consideración que la información recibida es por los entes superiores al realizar sus consultas, esto dan a

conocer a los trabajadores de toda la instancia de gestión educativa descentralizada. Esto indica que, es necesario que la UGEL Rodríguez de Mendoza tenga autonomía en todas las áreas para tomar decisiones que ayuden a mejorar la calidad educativa.

Figura 1

Nivel de conocimiento y la gestión pedagógica en la UGEL Rodríguez de Mendoza



SEGUNDO OBJETIVO

Identificar los factores que influyen en el nivel de conocimiento de los especialistas de la UGEL Rodríguez de Mendoza

Tabla 4

Nivel de conocimiento de los especialistas de la UGEL Rodríguez de Mendoza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PARCIALMENTE/ES INFORMAL	39	55,7	55,7	55,7
	FORMALIZADO/ES POLITICA	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

La tabla 4 muestra que, de los 70 encuestados, el 55.7% (39) el nivel de conocimiento es parcialmente o es informal, pero el 44,3% (31) es formalizado y está dado en las políticas educativas. Esto indica que, la información que brindan se encuentra parcialmente, pues reciben los aportes de la entidad superior que luego la dan a conocer a los trabajadores; sin embargo, también cuenta con un gran número de trabajadores que dan la información formal acorde con las normas establecidas.

Figura 2

Nivel de conocimiento de los especialistas de la UGEL Rodríguez de Mendoza

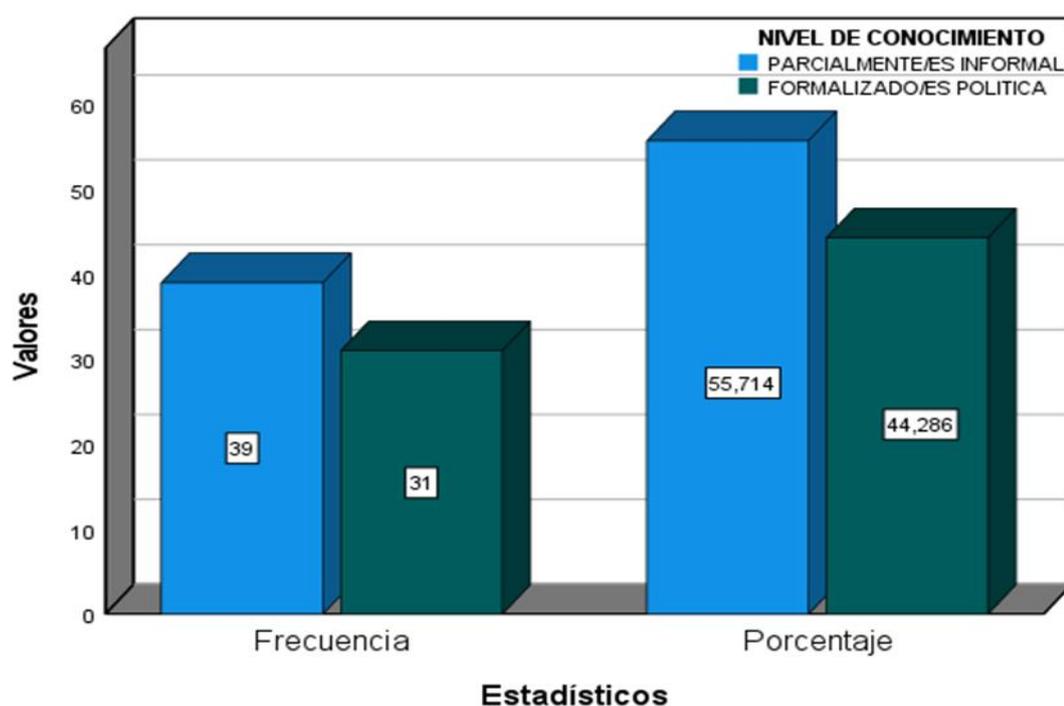


Tabla 5

Gestión pedagógica de los especialistas de la UGEL Rodríguez de Mendoza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PARCIALMENTE/ES INFORMAL	69	98,6	98,6	98,6
	FORMALIZADO/ES POLITICA	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

La tabla 5 muestra que, de los 70 encuestados, el 98,6% (69) la gestión es parcialmente o es informal esto podría ser por las circunstancias que se da en esos momentos para realizar las visitas a las instancias educativas, pues cuentan con un plan de trabajo organizado para su efecto, pero el 1,4% (1) es formal tratan de cumplir únicamente lo que dice el plan de trabajo u otras normas establecidas, sin tener en cuenta que los servicios educativos deben ser permanentes.

Figura 3

Gestión pedagógica de los especialistas de la UGEL Rodríguez de Mendoza

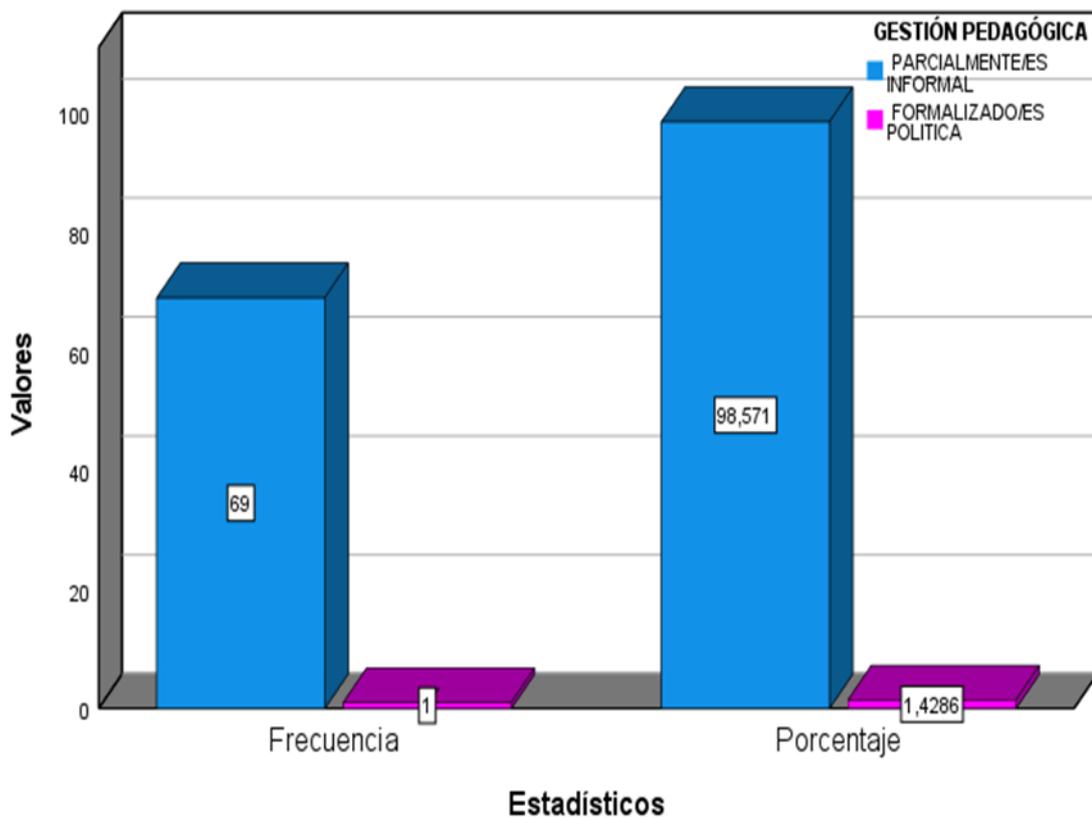


Tabla 6

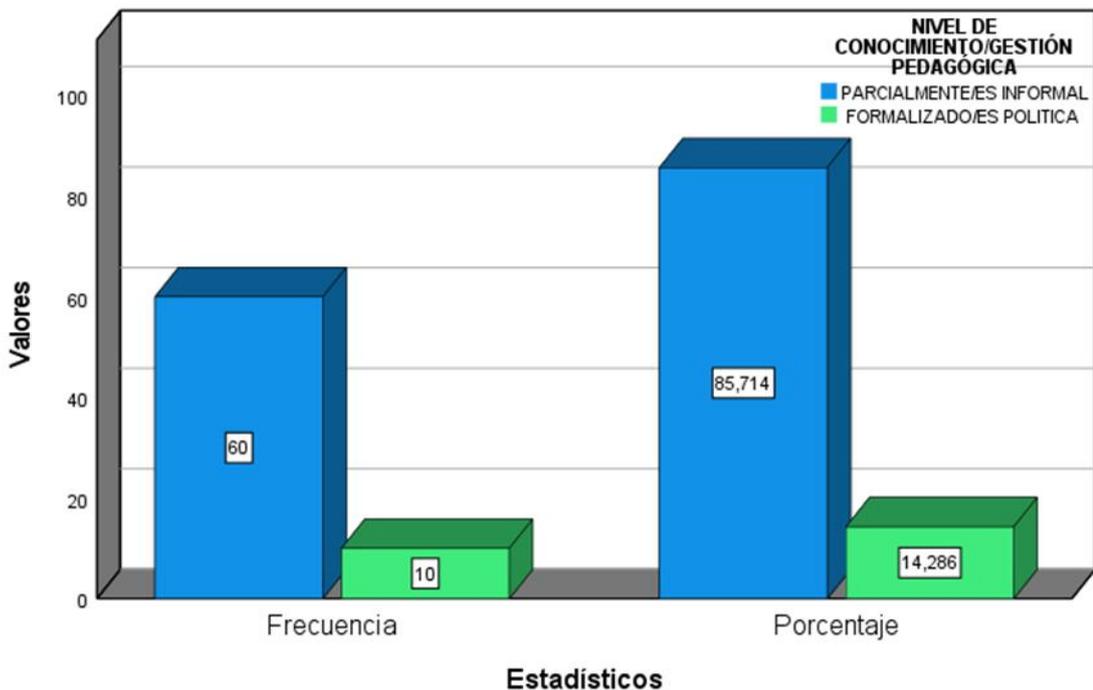
Nivel de conocimiento y gestión pedagógica de los especialistas de la UGEL Rodríguez de Mendoza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PARCIALMENTE/ES INFORMAL	60	85,7	85,7	85,7
	FORMALIZADO/ES POLITICA	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

La tabla 6 muestra que, de los 70 encuestados, el 85,7% (60) entre el nivel de conocimiento y la gestión pedagógica se encuentran parcialmente o es informal, pues siempre dependen de la entidad superior para tomar decisiones que hacen retrasar acciones educativas que deben darse de inmediato, pero el 14,3% (10) es formal pues actúan de acuerdo a las normas para mejorar la calidad educativa en su jurisdicción.

Figura 4

Nivel de conocimiento y gestión pedagógica de los especialistas de la UGEL Rodríguez de Mendoza



OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de conocimiento de los especialistas en la gestión pedagógica de la UGEL Rodríguez de Mendoza, 2024.

Prueba de hipótesis

Para ver si existe relación entre las variables:

H_a: Existe relación entre el nivel de conocimiento de los especialistas y la gestión pedagógica de la UGEL Rodríguez de Mendoza, 2024.

H₀: No existe relación entre el nivel de conocimiento de los especialistas y la gestión pedagógica de la UGEL Rodríguez de Mendoza, 2024.

Correlaciones				
			NIVEL DE CONOCIMIENTO	GESTIÓN PEDAGÓGICA
Rho de Spearman	NIVEL DE CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000	,369**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	70	70
	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coefficiente de correlación	,369**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	70	70

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

Al realizar la prueba de hipótesis con Rho de Spearman el resultado 0,369** con $p=0,02 < 0,05$, indicando que hay existe relación significativa entre las variables, de esta forma se está aceptando la hipótesis alterna y refutando la nula. Ante esto podemos indicar que el nivel de conocimiento de los especialistas en la gestión pedagógica se encuentra entre parcial y formal.

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio y el de Pesantez y Cordero (2023) ambos textos abordan la importancia de la gestión pedagógica en la calidad educativa, pero desde enfoques y contextos diferentes. Mientras el primer texto, se basa en datos cuantitativos obtenidos de una encuesta, resaltando porcentajes específicos como el 55,7% con conocimiento parcial o informal y el 42,9% con enfoque formalizador y parcial, el segundo texto, atribuido a Pesantez y Cordero (2023), presenta los resultados de una investigación específica en una unidad educativa. La importancia de la gestión pedagógica, los conocimientos superficiales y la resistencia al cambio entre algunos docentes limitan su efectividad en mejorar la calidad educativa. En resumen, ambos textos coinciden en la relevancia de la gestión pedagógica para la calidad educativa, pero difieren en el enfoque y los detalles específicos de los hallazgos y conclusiones.

Medrano (2021), en su investigación cuantitativa sobre la gestión de calidad en la Unidad de Educación Continua y Posgrado (UECP) de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, identifica diversas limitaciones que enfrenta la institución en áreas como perfeccionamiento curricular, gestión del talento humano, eficiencia administrativa y financiera, entre otras. Este estudio la tabla 4 detalla que el 55.7% (39 de 70) de los encuestados posee un conocimiento parcial o informal sobre las políticas educativas, mientras que el 44.3% (31 de 70) muestra un conocimiento formal, respaldado por las políticas establecidas. Estos hallazgos respaldan la propuesta de Medrano sobre la necesidad de un modelo de gestión para la calidad con un enfoque humanista y orientado al cliente, denominado "CULSER", destacando así la importancia de fortalecer la cultura de servicio y la estructuración formal de los procesos educativos en la institución.

Mariñas (2023) en su investigación del 2023 sobre la interacción entre la gestión pedagógica y el trabajo colaborativo entre los educadores de la UGEL de Sullana, Mariñas adoptó un enfoque cuantitativo, revelando a través del coeficiente de Spearman una significancia bilateral de 0.369. Este dato implica la aceptación de la hipótesis nula, sugiriendo que no existe relación significativa entre las variables analizadas. No obstante, es relevante destacar, conforme a los datos de la Tabla 5, que un abrumador 98.6% (69 de 70) de los participantes ejerce la gestión de forma parcial o no formal, lo que podría atribuirse a condiciones particulares durante las inspecciones educativas. Contrariamente, solo un 1.4% (1 de 70) adopta un método formal. Los hallazgos destacan la necesidad de

brindar una preparación específica a los educadores para trabajar la calidad instructiva y avanzar en una gestión académica más organizada y sustentada. Si bien se utilizó el mismo coeficiente de Spearman, que arrojó un valor de 0,369, estos resultados se diferencian de los de otro estudio donde, con un nivel de importancia de $p=0,02$ (por debajo del límite de 0,05), se mostró una importante asociación entre los factores. en estudio. Esto provocó la aprobación de la especulación electiva y la invalidación de la especulación inválida. Este conflicto entre los resultados sugiere una discrepancia metodológica o contextual que podría afectar la interpretación de las relaciones entre la gestión pedagógica y el trabajo colaborativo. Mientras Mariñas concluye que estas variables operan de manera independiente, el segundo estudio propone que existe una correlación significativa, lo que sugiere que el nivel de conocimiento de los especialistas podría influir directamente en la gestión pedagógica. Esta diferencia podría ser crucial para entender mejor las dinámicas en la UGEL de Sullana y señala la necesidad de considerar más a fondo las condiciones bajo las cuales se realiza cada estudio.

Clemente y Valverde (2023) dirigieron un estudio basado en la especulación cuantitativa en el Establecimiento Instructivo N°2023 "Augusto Salazar Bondy" en San Martín de Porres, Lima, utilizando el pensamiento racional para investigar los elementos entre iniciativa administrativa y gestión educativa. Utilizaron encuestas en una escala Likert para 75 educadores, obteniendo un coeficiente de Spearman ($r_s = 0,858$) con una p estima inferior a 0,05, lo que muestra áreas importantes de fortaleza para una conexión positiva crítica entre los dos factores. Esto recomienda que la iniciativa administrativa viable esté firmemente conectada con el resultado de la administración educativa. Al comparar esto con esta indagación que reveló un valor Rho de Spearman de 0,369 con un valor p de 0,02, mostrando además una gran conexión entre los factores inspeccionados, los dos exámenes validan la conexión crítica entre estos factores. Destacan el efecto de información específica sobre la administración académica, subrayando la necesidad de una iniciativa educada y preparada por todos para la mejora constante de los ciclos educativos. En consecuencia, Clemente y Valverde confiesan y se alinean con los hallazgos del presente estudio subrayando el trabajo básico de la información específica en la gestión educativa.

Quispe (2022) en su investigación sobre la influencia de la gestión directiva en el acompañamiento pedagógico en la Red 14, UGEL 04 de Carabayllo, destaca hallazgos

importantes usando un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional causal. Según los resultados de una regresión logística ordinal, la gestión directiva juega un papel crucial en el acompañamiento pedagógico, siendo responsable de hasta el 81.9% del nivel de acompañamiento, según se evidencia en la prueba Pseudo R² de Nagelkerke con un p-valor de 0,000, lo que indica una relación extremadamente significativa. Al comparar estos resultados con los de la Tabla 6 de otro estudio donde el 85.7% (60 de 70) de los participantes indican un conocimiento y manejo pedagógico solo parcial o informal, sujeto a directivas superiores, se nota una clara disonancia. Este último punto revela una falta de autonomía y formalización en la gestión pedagógica que podría verse contrastada con los hallazgos de Quispe, que resaltan la influencia positiva y significativa de una gestión directiva sólida. Por otro lado, el 14.3% (10 de 70) que actúa formalmente conforme a normativas establecidas, respalda las conclusiones de Quispe, reforzando la idea de que una gestión efectiva y bien informada puede elevar notablemente la calidad educativa. Aunque los estudios presenten resultados divergentes respecto a la independencia y formalización de la gestión pedagógica, ambos coinciden en el impacto benéfico de una buena gestión directiva y el conocimiento especializado sobre la calidad de la gestión pedagógica. Esto subraya la necesidad de mejorar la formación y la independencia de los directivos para que la gestión pedagógica sea más eficaz y menos dependiente de directrices superiores.

V. CONCLUSIONES

- La tabla 3, resume el diagnóstico que se ha realizado a 70 expertos en administración educativa de la UGEL Rodríguez de Mendoza, donde muestra que el 55,7% (39 personas) tiene información a medias o casual, mientras que el 42,9% (30 personas) tiene información algo formalizada y sólo el 1,4% (1 individuo) tiene un grado de información totalmente formalizado. Esto subraya la necesidad crítica de trabajar en la preparación y las habilidades de estos profesionales capacitados, particularmente teniendo en cuenta que su principal fuente de datos proviene de especialistas superiores durante las entrevistas. Se destaca la importancia de que la UGEL Rodríguez de Mendoza adquiera mayor independencia en la toma de decisiones para desarrollar aún más la calidad educativa en el distrito con éxito.
- Las tablas 4, 5 y 6 investigan las variables que impactan la información y las prácticas ejecutivas de los expertos de la UGEL Rodríguez de Mendoza. Según los datos presentados en la Tabla 4, el 55,7% de los expertos tiene información mayoritariamente casual, frente al 44,3% que exhibe información más convencional y predecible con las reglas de los enfoques instructivos. La Tabla 5 muestra que prácticamente todos (98,6%) los ensayos de la junta son informales o semiformales, lo que confirma la necesidad de adaptabilidad para adaptarse a diferentes condiciones, mientras que sólo un mínimo de 1,4% se apega completamente a las convenciones establecidas. Por otra parte, la tabla 6 muestra que un significativo 85,7% de las cooperaciones entre información y administración educativa son igualmente casuales o semiformales, que pueden funcionar con una dirección independiente más ágil y la ejecución de actividades educativas importantes. En cualquier caso, un 14,3% sigue rigurosamente las directrices para elevar el carácter de la formación. Estos resultados resaltan la importancia de realizar una gestión versátil, aunque también acentúan la necesidad de diseños formales que mejoren la competencia académica.
- Se ha determinado que el nivel de conocimiento de los especialistas en gestión pedagógica de la UGEL Rodríguez de Mendoza, 2024, oscila entre parcial y formal. Esta conclusión se apoya en los resultados de la prueba de Rho de Spearman, que evidencian una correlación significativa con un valor de 0.369 y un $p=0.02$. Esto confirma la aceptación de la hipótesis alternativa, destacando la necesidad de fortalecer las competencias de los especialistas para mejorar la gestión pedagógica.

VI. RECOMENDACIONES

- Al representante y trabajadores de la instancia de gestión educativa descentralizada realizar acciones para que puedan ser unidad ejecutora con la finalidad de tomar decisiones que ayuden a la parte administrativa ser más ágil y no esperar las indicaciones que remite la entidad superior.
- A la dirección regional de Amazonas desarrollar una política activa de capacitación a los diferentes agentes educativos en las Unidades de Gestión Local de la provincia de Rodríguez de Mendoza, a fin de actualizar información y mejorar la gestión.
- A las autoridades que prioricen las necesidades educativas atendiendo el requerimiento de éstas Unidades de Gestión local, para desarrollar un trabajo eficiente a favor de nuestros educandos y comunidad.
- A los futuros investigadores, tener en cuenta si sus investigaciones lo realizan en unidades educativas operativas o ejecutoras, siempre la diferencia existe, y se espera que el presente estudio les sirva para tomar otras alternativas y mejorar los resultados de sus investigaciones.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el diccionario*. Gránica.
- Araneda, C. , Rodriguez, E., Pedraja, L., Baltazar, C. y Soria, H. (2017). La gestión del conocimiento en instituciones de educación superior del norte de Chile. *Revista pedagógica*, 38(102), 13-30. <https://www.redalyc.org/pdf/659/65952814002.pdf>
- Araya, L. (2007). *Teoría administrativa. Escuela de las relaciones humanas*. ESC.
- Artiles, S. M., y Pumar, M. (2013). Gestión del conocimiento: elementos para mejorar el proceso de identificación en las organizaciones. *Revista internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 1(2), 1-21. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7080507>
- Blake, O. (1997). *La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones*. Macchi.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción general a la Teoría Administrativa*. Mc Graw Hill.
- Choo, C. W., & Bontis, N. (2002). *Strategic Management of intellectual Capital & Organizational Knowledge*. Oxford University.
- Clemente, J. R., y Valverde, S. V. (2023). *Liderazgo gerencial y gestión pedagógica en la institución educativa N° 2023 “Augusto Salazar Bondy” UGEL 02 San Martín de Porras-Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8479/TESIS%20-%20CLEMENTE-VALVERDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Curo, S. S. (2014). *Desempeño laboral del especialista y eficiencia del área de gestión pedagógica de la unidad ejecutora 300, Dirección Regional de Educación Cusco* [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Cusco]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UANT_28cd1d91f0f458504a0927f501c17d77
- DRELM. (2016). *Modelo de gestión pedagógica territorial*. Lima.
- Esteban, M. (2011). Aplicaciones contemporáneas de la Teoría Vygotskiana en educación. *Educación y desarrollo social.*, 5(1), 95-113. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5386245>

- Eugenia, M., y Eugenia, C. (2011). El aprendizaje en las organizaciones: un análisis desde comunidades de práctica en la gestión universitaria. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*, 1(1), 139-168. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4172163>
- Farfán, D. Y., y Garzón, M. A. (2006). *La gestión del conocimiento*. Universidad del Rosario.
- Garcés, C. R. (2014). Las dimensiones de la gestión del conocimiento y los procesos de desarrollo local comunitario. *Acta Universitaria*, 24(1), 60-67. <https://www.actauniversitaria.ugto.mx/index.php/acta/article/download/509/pdf/4601>
- García, F. (2002). *Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario*. ULS.
- Gómez, S. E., Kanashiro, A. R., y Reynaga, H. (2017). *Gestión del conocimiento en las UGEL de Lima metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico. Lima]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1907?show=full>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Huamán T., y Paniagua, M. V. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. n° 1222 "Húsares de Junín" del distrito de ATE* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63674/Llavilla_NM-Quispe_HLY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huertas, J. A. (1997). *Motivación. Querer aprender*. Aique Grupo Editor S.A.
- Lepeley, M. T. (2001). *Gestión y calidad de educación*. Mc Graw Hill.
- Luen, T., & Al-Hawamdeh, S. (2001). Knowledge management in the public sector: principles and practice in police work. *Journal of information Science*, 27(5), 311-318. <http://dx.doi.org/10.1177/0165551014233734>
- Malvicino, S. (2010). *La gestión del conocimiento y la mejora de los sistemas de gestión integrados*. La Habana.
- Mariñas, F. M. (2023) *Trabajo colaborativo y gestión de la práctica pedagógica en docentes de una institución educativa pública de UGEL Sullana*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/119673>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*. Sagitario.

- Medrano, R. A. (2021), *Gestión de la calidad en la unidad de educación continua y posgrado (UECP) de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/16521/1/16521.pdf>
- Mendoza, F. y Bolívar, M. (2016). Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 12(35), 39-55.
- Mendoza, H. (2018). *Relaciones humanas en el ámbito laboral y gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel primario en la localidad de Huancavelica* [Tesis de Pre grado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/686f3cf1-4012-4770-adc4-5cf6491ad825>
- Minakata, A. (2015). Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción. *Red de Revistas científicas de América Latina y el Caribe*, 2(2), 1-21. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99812141008>
- Ministerio de Educación. (2013). *Marco del buen desempeño del directivo*. Minedu.
- Ministerio de Educación. (2016). *Resolución de Secretaría General N° 008-2016-MINEDU, Norma que establece disposiciones para el acompañamiento peagógico en la educación básica*. MINEDU.
- Ministerio de Educación. (2017). *Currículo Nacional de Educación Básica*. MINEDU.
- Ministerio de Educación. (2017). *Manual de Organización y Funciones*. MINEDU.
- Ministerio de Educación. (2017). *Orientaciones para el diálogo reflexivo en el proceso de acompañamiento pedagógico, Enfoque Crítico Reflexivo par una Nueva Docencia*. MINEDU.
- Peluffo, M., y Catalán, E. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. CEPAL.
- Pereira, H. (2011). Implementación de la gestión del conocimiento en la empresa. *CEGESTI*, 1(135), 1-6.
- Pérez, M. E. (2016). *Gestión del conocimiento institucional y su relación con la calidad del servicio educativo ofertado por las instituciones educativas públicas del distrito de ATE* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7134>

- Pesantez, W. A., y Cordero, M. E. C. (2023). La gestión pedagógica como factor asociado a la calidad de educación en la unidad educativa SÍGSIG. *CIENCIA LATINA*, 7(2), 2394-2423. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5498
- Probst, G. , Raub, S. & Romhardt, K. (2001). *Administre el conocimiento*. Pearson.
- Quispe, A. P. (2022). *Gestión directiva y acompañamiento pedagógico a docentes de las instituciones educativas, Red 14, UGEL 04, Carabayllo, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104431/Quispe_LAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, E. (2009). El rol de las Universidades en la sociedad del conocimiento y en la era de la globalización: Evidencia desde Chile. *Interciencia*, 34(11), 822-829.
- Rueda, M. I. (2014). *La gestión del conocimiento y la ciencia de la información: relaciones disciplinares y profesionales* [Tesis doctoral, Universidad Carlos III, Madrid]. <https://core.ac.uk/download/pdf/29406085.pdf>
- Sengue, P. (2006). *El aprendizaje organizacional en el S. XX*. Priston.
- Tarí, J. J., y García, M. (2009). Dimensiones de la gestión del conocimiento y de la gestión de calidad: una revisión de la literatura. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 15(3), 139-152. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3116437.pdf>
- UGEL-CONVENCIÓN. (2017). *Manual de Organizaciones y Funciones*. Minedu.
- UNESCO. (2002). *Modelo de acompañamiento, apoyo, monitoreo y evaluación del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe*. Cuba.
- Valdizán, M. (2006). *Desarrollo local. Aproximación a un modelo teórico centrado en el desarrollo local desde la Universidad* [Tesis doctoral, Universidad de Burgos]. <https://riubu.ubu.es/handle/10259/65>
- Velásquez, G. (2013). *Gestión administrativa en las organizaciones del S. XXI. Una visión empresarial de la administración*. Academia Española.
- Vera, G. J. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa N° 18, UGEL 06, Lurigancho* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1181>

ANEXOS

ANEXO 1 FICHA TÉCNICA

Denominación: Encuestando a trabajadores y personal de apoyo de la UGEL Rodríguez de Mendoza

Autor: Br. Martín Bazán Mendoza

Finalidad: La finalidad es recoger la información sobre el nivel de conocimiento en la gestión pedagógica de la UGEL de Rodríguez de Mendoza.

Administración: Individual

Tiempo de administración: 30 minutos.

Ámbito de aplicación: A trabajadores y personal de apoyo de la UGEL.

Estructura del instrumento:

Variable	Dimensiones	Nro de ítems	Valoración
V1: Nivel de conocimiento	Aprendizaje ordenado	7	Escala Likert 1 al 4
	Investigación estructurada	6	
	Información y comunicación	7	
V2: Gestión pedagógica	Acompañamiento pedagógico	9	
	Monitoreo pedagógico	8	
	Responsabilidad laboral	4	

Material: Una encuesta.

Instrucciones: Los datos se recolectan en un momento indicado por el director de la institución.

Calificación:

PARÁMETRO DE CALIFICACIÓN

En forma parcial.

Para las dimensiones:

1. Aprendizaje ordenado.
2. Información y comunicación.

PUNTAJE			
Formalizado/ Es política	Parcialmente/ Es informal	No se hace	Desconozco
22-28	17-21	8-16	1-7

Para la dimensión:

1. Investigación estructurada.

PUNTAJE			
Formalizado/ Es política	Parcialmente/ Es informal	No se hace	Desconozco
19-24	13-18	7-12	1-6

2. Acompañamiento pedagógico.

PUNTAJE			
Formalizado/ Es política	Parcialmente/ Es informal	No se hace	Desconozco
27-36	19-27	10-18	1-9

3. Monitoreo pedagógico.

PUNTAJE			
Formalizado/ Es política	Parcialmente/ Es informal	No se hace	Desconozco
25-32	17-24	9-16	1-8

4. Responsabilidad laboral.

PUNTAJE			
Formalizado/ Es política	Parcialmente/ Es informal	No se hace	Desconozco
13-16	9-12	5-8	1-4

Parámetro de calificación para la relación del nivel de conocimiento de los especialistas en la gestión pedagógica de la UGEL Rodríguez de Mendoza, se tiene en cuenta todas las preguntas, que en su totalidad son 41, entre ambos cuestionarios, así los puntajes establecidos serán:

PUNTAJE			
Formalizado/ Es política	Parcialmente/ Es informal	No se hace	Desconozco
124-164	83-123	42-82	1-41

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS ESPECIALISTAS

INSTRUCCIONES: Ud. como evaluador, marque con una “x” y con toda sinceridad lo que realmente observa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Rodríguez de Mendoza, con relación al nivel de conocimiento de los especialistas en la UGEL Rodríguez de Mendoza, considerando los ítems planteados.

Escala valorativa.

Formalizado/ Es política	Parcialmente/ Es informal	No se hace	Desconozco
4	3	2	1

N°	Ítems	1	2	3	4
1	Adquieres la información en una base de datos o sistema similar relacionada a principios, objetivos y buenas prácticas de trabajo que se adecúan a la normatividad y al contexto de la entidad.				
2	Difunde la información adquirida con lecciones aprendidas de situaciones que se enfrentan al pasado, con la finalidad de mejorar los resultados en el futuro.				
3	Interpreta la información de forma precisa para ser difundida en las entidades educativas.				
4	Comparte la información tal como el ministerio de educación la emite, con la finalidad mejorar el rendimiento de las instancias educativas.				
5	Recibes indicaciones que vayas a otras personas según su área de experiencia y formación para poder hacer consultas o recibir orientación.				
6	Se capacita formalmente sobre las prácticas de gestión del conocimiento.				
7	Te proporcionan formación informal para la gestión del conocimiento				
8	Se documenta por escrito las lecciones aprendidas, manuales de formación, buenas prácticas de trabajo, artículos para publicar y otros.				
9	Se incentiva a los trabajadores con mayor experiencia a transferir sus conocimientos a los miembros o nuevos trabajadores de las instancias educativas con menor experiencia.				
10	Se anima a los trabajadores de las instancias educativas continuar con la gestión del conocimiento para completar satisfactoriamente las competencias u objetivos trazados.				
11	Se apoya a las instancias educativas con cursos fuera de la entidad para mantener actualizados a los miembros de la comunidad educativa.				
12	Se organiza a las instancias educativas para que una persona nueva o con poca experiencia acompañe su labor a otra de mayor experiencia para transferir las experiencias realizadas en las labores educativas durante el periodo establecido.				

13	Tienen un sistema de valores o una cultura que promueve el intercambio de conocimientos.				
14	Tiene establecida una política de gestión del conocimiento.				
15	Utiliza asociaciones y alianzas estratégicas para adquirir, aplicar y usar los conocimientos obtenidos durante las experiencias obtenidas en las instituciones educativas.				
16	Se facilita el trabajo en equipo o colaborativo para aplicar y usar los conocimientos adquiridos a través de las experiencias para mejorar el rendimiento de las instancias educativas.				
17	Se usa el conocimiento obtenido a partir de otras instancias educativas.				
18	Se aplica los conocimientos adquiridos a través de otras entidades, a la vez se dedica recursos a la obtención de nuevos conocimientos externos que ayuden a mejorar el rendimiento de la institución.				
19	Se anima a los trabajadores a participar en los equipos de proyectos con expertos.				
20	Utiliza el internet para obtener información, de esta manera mejorar la gestión del conocimiento en las instancias educativas.				

Gestión del Conocimiento en las UGEL de Lima Metropolitana (Gómez et al., 2017).

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA UGEL

INSTRUCCIONES: Ud. como evaluador, marque con una “x” y con toda sinceridad lo que realmente observa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Rodríguez de Mendoza por parte de los especialistas en las dimensiones que intervienen en ésta instancia de gestión educativa descentralizada, considerando los ítems planteados.

Escala valorativa.

Formalizado/ Es política	Parcialmente/ Es informal	No se hace	Desconozco
4	3	2	1

N°	Ítems	1	2	3	4
1	Realiza orientaciones sobre las disposiciones emitidas por el MINEDU				
2	Maneja dominio y seguridad, temas de actualización pedagógica.				
3	Optimiza sus propias habilidades para dar ejemplo de desempeño correcto de sus funciones.				
4	Aplica estrategias para hacer la réplica en los talleres y capacitaciones.				
5	Demuestra dominio para el asesoramiento y acompañamiento del proceso pedagógico.				
6	Asume compromisos para la mejora de los aprendizajes				
7	Resuelve situaciones de duda en el proceso pedagógico en una sesión de aprendizaje				
8	Tiene resultados efectivos del logro de los aprendizajes				
9	Hace uso de materiales didácticos adecuados para implementar al docente				
10	Ofrece sus conocimientos para el desarrollo profesional de los docentes				
11	Vigila el desarrollo de su desempeño durante el aprendizaje de nuevas habilidades				
12	Demuestra eficiencia y productividad en el desempeño de sus funciones				
13	Fortalecen las sugerencias y recomendaciones concluido el monitoreo				
14	Emplea estrategias didácticas y pedagógicas para recojo de información				
15	Facilita el manejo del currículo del enfoque por competencias				
16	Muestra su capacidad en la resolución de casos				
17	Involucra a los agentes educativos para ser partícipes de los logros educativos				
18	Aplica sus conocimientos referidos a las bases legales del monitoreo pedagógico.				
19	Muestra actitud para resolver conflictos laborales entre directivos y docentes				

20	Autoevalúa su desempeño laboral en dicha entidad.				
21	Posee cualidades hacia la optimización del desempeño profesional				

Desempeño laboral del especialista y eficiencia del área de gestión pedagógica de la Unidad Ejecutora 300-Dirección Regional de Educación Cusco (Curo, 2014).

ANEXO 2

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Respetado experto/juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar la encuesta denominado “Nivel de conocimiento de los especialistas de la UGEL” que hace parte de la investigación cuya finalidad es para recoger información. Se agradece su valiosa colaboración.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

4. Alto nivel 3. Moderado nivel 2. Bajo nivel 1. No cumple con criterio

CRITERIO	INDICADOR
COHERENCIA	Los indicadores o ítems tienen relación lógica con la dimensión que se está midiendo.
SUFICIENCIA	Los ítems que pertenece a los indicadores o dimensiones bastan para obtener la medición de esta.
CLARIDAD	Ítem o indicador se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados
RELEVANCIA	El ítem o indicador es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.
APLICABILIDAD	El instrumento es aplicable

Colocar las dimensiones o ítems de la variable

DIMENSIONES	ÍTEMS	COHERENCIA				SUFICIENCIA				CLARIDAD				RELEVANCIA				APLICABILIDAD		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	SI	NO	MODIFICAR
Aprendizaje ordenado				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
Investigación estructurada				X				X				X					X	X		
				X				X				X					X	X		
				X				X				X					X	X		
				X				X				X					X	X		
				X				X				X					X	X		
				X				X				X					X	X		
Información y comunicación				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		

ES APLICABLE:

**4. Alto nivel
criterio**

3. Moderado nivel

2. Bajo nivel

1. No cumple con

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Respetado experto/juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar la encuesta “Nivel de conocimiento de los especialistas de la UGEL”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Se agradece su valiosa colaboración.

Valoración del instrumento (Marca con una “X” según corresponda)

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
COHERENCIA El indicador o ítem tiene relación lógica con la dimensión que se está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.																				
	El ítem tiene una relación tangencial o secundaria con la dimensión.																				
	El ítem tiene relación moderada con la dimensión																				
	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión																	X			
	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión																				

SUFICIENCIA Los indicadores o ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponde a la dimensión total.																		
	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.																		
	Los ítems son suficientes.																X		
CLARIDAD El ítem o indicador comprende fácilmente, decir, sintáctica y semántica son adecuados.	El ítem no es claro.																		
	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.																		

	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem																				
	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.																		X		
RELEVANCIA El ítem o indicador es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.																				
	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.																				
	El ítem es relativamente importante.																		X		
	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.																				

El instrumento ES APLICABLE si obtiene el rango de MUY BUENA

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Respetado experto/juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar la encuesta denominado “Gestión pedagógica de la UGEL” que hace parte de la investigación cuya finalidad es para recoger información. Se agradece su valiosa colaboración.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

4. Alto nivel 3. Moderado nivel 2. Bajo nivel 1. No cumple con criterio

CRITERIO	INDICADOR
COHERENCIA	Los indicadores o ítems tienen relación lógica con la dimensión que se está midiendo.
SUFICIENCIA	Los ítems que pertenece a los indicadores o dimensiones bastan para obtener la medición de esta.
CLARIDAD	Ítem o indicador se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados
RELEVANCIA	El ítem o indicador es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.
APLICABILIDAD	El instrumento es aplicable

Colocar las dimensiones o ítems de la variable

DIMENSIONES	ÍTEMS	COHERENCIA				SUFICIENCIA				CLARIDAD				RELEVANCIA				APLICABILIDAD		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	SI	NO	MODIFICAR
Acompañamiento pedagógico				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
Monitoreo pedagógico				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
Responsabilidad laboral				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		
				X				X				X				X		X		

ES APLICABLE:

**4. Alto nivel
criterio**

3. Moderado nivel

2. Bajo nivel

1. No cumple con

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Respetado experto/juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar la encuesta “Nivel de conocimiento de los especialistas de la UGEL”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Se agradece su valiosa colaboración.

Valoración del instrumento (Marca con una “X” según corresponda)

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
COHERENCIA El indicador o ítem tiene relación lógica con la dimensión que se está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.																				
	El ítem tiene una relación tangencial o secundaria con la dimensión.																				
	El ítem tiene relación moderada con la dimensión																				
	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión																	X			
	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión																				

SUFICIENCIA Los indicadores o ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponde a la dimensión total.																		
	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.																		
	Los ítems son suficientes.																X		
CLARIDAD El ítem o indicador comprende fácilmente, decir, sintáctica y semántica son adecuados.	El ítem no es claro.																		
	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.																		

	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem																				
	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.																		X		
RELEVANCIA El ítem o indicador es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.																				
	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.																				
	El ítem es relativamente importante.																		X		
	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.																				

El instrumento ES APLICABLE si obtiene el rango de MUY BUENA

ANEXO 3



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación

XIII III III III

NIVEL DE CONOCIMIENTO

INSTRUCCIONES: Ud. Como docente, especialista o directivo, marque con una "x" y con toda sinceridad lo que realmente observa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Rodríguez de Mendoza, con relación al nivel de conocimiento en la UGEL. Rodríguez de Mendoza, considerando los ítems planteados.

Escala valorativa.

Formalizado/ Es política	Parcialmente/ Es informal	No se hace	Desconozco
4	3	2	1

Nº	Ítems	1	2	3	4
1	Adquieres la información en una base de datos o sistema similar relacionada a principios, objetivos y buenas prácticas de trabajo que se adecúan a la normatividad y al contexto de la entidad.		X		
2	Difunde la información adquirida con lecciones aprendidas de situaciones que se enfrentan al pasado, con la finalidad de mejorar los resultados en el futuro.			X	
3	Interpreta la información de forma precisa para ser difundida en las entidades educativas.				X
4	Comparte la información tal como el ministerio de educación la emite, con la finalidad mejorar el rendimiento de las instancias educativas.				X
5	Recibes indicaciones que vayas a otras personas según su área de experiencia y formación para poder hacer consultas o recibir orientación.				X
6	Se capacita formalmente sobre las prácticas de gestión del conocimiento.			X	
7	Te proporcionan formación informal para la gestión del conocimiento		X		
8	Se documenta por escrito las lecciones aprendidas, manuales de formación, buenas prácticas de trabajo, artículos para publicar y otros.				X
9	Se incentiva a los trabajadores con mayor experiencia a transferir sus conocimientos a los miembros o nuevos trabajadores de las instancias educativas con menor experiencia.			X	
10	Se anima a los trabajadores de las instancias educativas continuar con la gestión del conocimiento para completar satisfactoriamente las competencias u objetivos trazados.			X	
11	Se apoya a las instancias educativas con cursos fuera de la entidad para mantener actualizados a los miembros de la comunidad educativa.			X	

12	Se organiza a las instancias educativas para que una persona nueva o con poca experiencia acompañe su labor a otra de mayor experiencia para transferir las experiencias realizadas en las labores educativas durante el periodo establecido.			X	
13	Tienen un sistema de valores o una cultura que promueve el intercambio de conocimientos.				X
14	Tiene establecida una política de gestión del conocimiento.			X	
15	Utiliza asociaciones y alianzas estratégicas para adquirir, aplicar y usar los conocimientos obtenidos durante las experiencias obtenidas en las instituciones educativas.			X	
16	Se facilita el trabajo en equipo o colaborativo para aplicar y usar los conocimientos adquiridos a través de las experiencias para mejorar el rendimiento de las instancias educativas.			X	
17	Se usa el conocimiento obtenido a partir de otras instancias educativas.			X	
18	Se aplica los conocimientos adquiridos a través de otras entidades, a la vez se dedica recursos a la obtención de nuevos conocimientos externos que ayuden a mejorar el rendimiento de la institución.			X	
19	Se anima a los trabajadores a participar en los equipos de proyectos con expertos.			X	
20	Utiliza el internet para obtener información, de esta manera mejorar la gestión del conocimiento en las instancias educativas.				X

Fuente: *Gestión del Conocimiento en las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana.*

Gracias por tu honestidad.



XIIIIII GESTIÓN PEDAGÓGICA

INSTRUCCIONES: Ud. Como docente, especialista o directivo, marque con una "x" y con toda sinceridad lo que realmente observa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Rodríguez de Mendoza, con relación a la gestión educativa descentralizada, considerando los ítems planteados.

Escala valorativa.

Formalizado/ Es política	Parcialmente/ Es informal	No se hace	Desconozco
4	3	2	1

Nº	Ítems	1	2	3	4
1	Realiza orientaciones sobre las disposiciones emitidas por el MINEDU				X
2	Maneja dominio y seguridad, temas de actualización pedagógica.				X
3	Optimiza sus propias habilidades para dar ejemplo de desempeño correcto de sus funciones.				X
4	Aplica estrategias para hacer la réplica en los talleres y capacitaciones.				X
5	Demuestra dominio para el asesoramiento y acompañamiento del proceso pedagógico.				X
6	Asume compromisos para la mejora de los aprendizajes				X
7	Resuelve situaciones de duda en el proceso pedagógico en una sesión de aprendizaje				X
8	Tiene resultados efectivos del logro de los aprendizajes				X
9	Hace uso de materiales didácticos adecuados para implementar al docente				X
10	Ofrece sus conocimientos para el desarrollo profesional de los docentes				X
11	Vigila el desarrollo de su desempeño durante el aprendizaje de nuevas habilidades				X
12	Demuestra eficiencia y productividad en el desempeño de sus funciones				X
13	Fortalecen las sugerencias y recomendaciones concluido el monitoreo				X
14	Emplea estrategias didácticas y pedagógicas para recojo de información				X
15	Facilita el manejo del currículo del enfoque por competencias				X

16	Muestra su capacidad en la resolución de casos					X
17	Involucra a los agentes educativos para ser partícipes de los logros educativos					X
18	Aplica sus conocimientos referidos a las bases legales del monitoreo pedagógico.					X
19	Muestra actitud para resolver conflictos laborales entre directivos y docentes					X
20	Autoevalúa su desempeño laboral en dicha entidad.					X
21	Posee cualidades hacia la optimización del desempeño profesional					X

Fuente: *Desempeño laboral del especialista y eficiencia del área de gestión pedagógica de la Unidad Ejecutora 300-Dirección Regional de Educación Cusco.*

Gracias por tu honestidad



XIII

NIVEL DE CONOCIMIENTO

INSTRUCCIONES: Ud. Como docente, especialista o directivo, marque con una "x" y con toda sinceridad lo que realmente observa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Rodríguez de Mendoza, con relación al nivel de conocimiento en la UGEL Rodríguez de Mendoza, considerando los ítems planteados.

Escala valorativa.

Formalizado/ Es política	Parcialmente/ Es informal	No se hace	Desconozco
4	3	2	1

N°	Ítems	1	2	3	4
1	Adquieres la información en una base de datos o sistema similar relacionada a principios, objetivos y buenas prácticas de trabajo que se adecúan a la normatividad y al contexto de la entidad.				X
2	Difunde la información adquirida con lecciones aprendidas de situaciones que se enfrentan al pasado, con la finalidad de mejorar los resultados en el futuro.				X
3	Interpreta la información de forma precisa para ser difundida en las entidades educativas.				X
4	Comparte la información tal como el ministerio de educación la emite, con la finalidad mejorar el rendimiento de las instancias educativas.				X
5	Recibes indicaciones que vayas a otras personas según su área de experiencia y formación para poder hacer consultas o recibir orientación.				X
6	Se capacita formalmente sobre las prácticas de gestión del conocimiento.				X
7	Te proporcionan formación informal para la gestión del conocimiento				
8	Se documenta por escrito las lecciones aprendidas, manuales de formación, buenas prácticas de trabajo, artículos para publicar y otros.		X		
9	Se incentiva a los trabajadores con mayor experiencia a transferir sus conocimientos a los miembros o nuevos trabajadores de las instancias educativas con menor experiencia.				X
10	Se anima a los trabajadores de las instancias educativas continuar con la gestión del conocimiento para completar satisfactoriamente las competencias u objetivos trazados.				X
11	Se apoya a las instancias educativas con cursos fuera de la entidad para mantener actualizados a los miembros de la comunidad educativa.				X

12	Se organiza a las instancias educativas para que una persona nueva o con poca experiencia acompañe su labor a otra de mayor experiencia para transferir las experiencias realizadas en las labores educativas durante el período establecido.				X
13	Tienen un sistema de valores o una cultura que promueve el intercambio de conocimientos.				X
14	Tiene establecida una política de gestión del conocimiento.				X
15	Utiliza asociaciones y alianzas estratégicas para adquirir, aplicar y usar los conocimientos obtenidos durante las experiencias obtenidas en las instituciones educativas.				X
16	Se facilita el trabajo en equipo o colaborativo para aplicar y usar los conocimientos adquiridos a través de las experiencias para mejorar el rendimiento de las instancias educativas.				X
17	Se usa el conocimiento obtenido a partir de otras instancias educativas.				X
18	Se aplica los conocimientos adquiridos a través de otras entidades, a la vez se dedica recursos a la obtención de nuevos conocimientos externos que ayuden a mejorar el rendimiento de la institución.				X
19	Se anima a los trabajadores a participar en los equipos de proyectos con expertos.				X
20	Utiliza el internet para obtener información, de esta manera mejorar la gestión del conocimiento en las instancias educativas.				X

Fuente: *Gestión del Conocimiento en las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana.*

Gracias por tu honestidad.

16	Muestra su capacidad en la resolución de casos					X
17	Involucra a los agentes educativos para ser partícipes de los logros educativos					X
18	Aplica sus conocimientos referidos a las bases legales del monitoreo pedagógico.					X
19	Muestra actitud para resolver conflictos laborales entre directivos y docentes					X
20	Autoevalúa su desempeño laboral en dicha entidad.					X
21	Posee cualidades hacia la optimización del desempeño profesional					X

Fuente: *Desempeño laboral del especialista y eficiencia del área de gestión pedagógica de la Unidad Ejecutora 300-Dirección Regional de Educación Cusco.*

Gracias por tu honestidad

ANEXO 4
ICONOGRAFÍA



Figura 1. Llegando a la UGEL Rodríguez de Mendoza a realizar la encuesta.



Figura 2. Explicando el llenado de la encuesta.



Figura 3. Llenado de la encuesta.



Figura 4. Llenado de la encuesta.



Figura 5. Llenado la encuesta.



Figura 6. Llenado la encuesta.