UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Competencias docentes y su relación con la gestión pedagógica de la Institución Educativa Pósic, en el año 2018

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa

AUTOR :

Francisco Vela Ríos

ASESOR :

Lic. Mg. Fausto Saavedra Hoyos

Tarapoto - Perú

2019

Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN TARAPOTO - PERU

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú.
Vea una copia de esta licencia en http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/

Obra publicada con autorización del autor

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Competencias docentes y su relación con la gestión pedagógica de la Institución Educativa Pósic, en el año 2018

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa

AUTOR:

Francisco Vela Ríos

ASESOR:

Lic. Mg. Fausto Saavedra Hoyos

Tarapoto - Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Competencias docentes y su relación con la gestión pedagógica de la Institución Educativa Pósic, en el año 2018

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa

AUTOR:

Francisco Vela Ríos

ASESOR:

Lic. Mg. Fausto Saavedra Hoyos

Tarapoto - Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Competencias docentes y su relación con la gestión pedagógica de la Institución Educativa Pósic, en el año 2018

AUTOR:

Francisco Vela Ríos

Sustentada y aprobada el 05 de setiembre del 2019, ante el siguiente Jurado:

.....	.....
Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez	**Lic. M. Sc. Carmela Elisa Salvador Rosado**
Presidente	**Secretaria**
.....	.....
Lic. Laura Epifania Vera Azurín	**Lic. M. Sc. Fausto Saavedra Hoyos**
Miembro	**Asesor**

© Francisco Vela Ríos - 2019
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Competencias docentes y su relación con la gestión pedagógica de la Institución Educativa *Pósic, en el año 2018*

Los suscritos declaran que la presente tesis es original en su contenido y forma:

Bach. Francisco Vela Ríos
Ejecutor

Lic. Mg. Fausto Saavedra Hoyos
Asesor

Declaratoria de autenticidad

Francisco Vela Ríos, con DNI N° 01045462, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación y Humanidades, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa, con la Tesis titulada: **Competencias docentes y su relación con la gestión pedagógica de la Institución Educativa Pósic, en el año 2018.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Tarapoto, 05 de setiembre del 2019.

Br. Francisco Vela Ríos

DNI N° 01045462

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres: Vela Ríos Francisco	
Código de alumno :	**Teléfono:** 979894369
Correo electrónico : francovel1@hotmail.com	**DNI:** 01045462

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Educación y Humanidades
Programa de:	Maestría en Ciencias de la Educación

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(x)	Trabajo de investigación	( )
Trabajo de suficiencia profesional	( )		

4. Datos del Trabajo de investigación

Titulo:	Competencias docentes y su relación con la gestión pedagógica de la Institución Educativa Pósic, en el año 2018
Año de publicación:	2019

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(x)	Embargo	( )
Acceso restringido **	( )		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons,* con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI **"Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".**

.....

Firma del Autor

8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

Fecha de recepción del documento:

16 / 12 / 2019

.....

Firma del Responsable de Repossitorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

***Acceso abierto**: uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Dedicatoria

A mi querida esposa e hijos por su apoyo incondicional y a mis queridos padres por inspirarme en el camino del éxito.

Agradecimiento

Al Director de la Institución Educativa Pósic y a todos los docentes, por su apoyo y tiempo brindado para la ejecución de esta investigación.

A los docentes del programa de Maestría en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Martín, expreso mi especial agradecimiento por todo el apoyo brindado y por sus conocimientos impartidos.

Al Lic. Mg. Fausto Saavedra Hoyos, por haberme brindado asesoría metodológica y teórica durante todo el proceso de investigación.

El autor.

Índice general

Dedicatoria.....vii
Agradecimiento viii
Índice general ix
Resumen xiii
Abstract.....xiv

Introducción.....1

CAPÍTULO I 7
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....7
1.1. Antecedentes.....7
1.2. Marco teórico.....10
1.2.1. Competencias docentes.....10
1.2.2. Gestión pedagógica.....20

CAPÍTULO II.....26
MATERIAL Y MÉTODOS 26
2.1. Tipo y Nivel de investigación.....26
2.2. Diseño de investigación.....26
2.3. Variables de la investigación 27
2.3.1. Variable 01: Competencias docentes.....27
2.3.2. Variable 02: Gestión pedagógica.....27
2.3.3. Operacionalización de las Variables 28
2.4. Población y muestra.....31
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 31
2.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....32

CAPÍTULO III 36
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....36
3.1. Resultados.....36
3.2. Discusión 43

CONCLUSIONES.....47

RECOMENDACIONES 48

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 49

ANEXOS 53

Anexos 1 Matriz de consistencia 54

Anexos 2 Instrumentos para la recolección de datos 55

Anexos 3 Validación de los instrumentos por juicio de expertos 58

Anexos 4 Análisis de confiabilidad del instrumento de medición 60

Anexos 5 Base de datos general de la variable Competencias docentes 63

Anexos 6 Archivo Fotográfico 64

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1: Operacionalización de la variable 1 ……..……..... 28

Tabla 2: Operacionalización de la variable 2 ……..……. 30

Tabla 3: Escala de medición……...……..……...……. 30

Tabla 4: Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson…….……. 33

Tabla 5: Codificación de las variables competencias docentes y gestión pedagógica... 34

Tabla 6: Categorización de la variable competencias docentes …….. 34

Tabla 7: Categorización de las dimensiones de la variable competencias docentes… 34

Tabla 8: Categorización de la variable gestión pedagógica……. 35

Tabla 9: Categorización de las dimensiones de la variable gestión pedagógica…….. 35

Tabla 10: Nivel de competencias docentes en la Institución Educativa de Pósic, según dimensiones-2018……. 36

Tabla 11: Percepción de la gestión pedagógica en la Institución Educativa de Pósic, según dimensiones-2018……... 40

Tabla 12: Verificación de la relación entre las competencias docentes y la gestión pedagógica en la Institución Educativa de Pósic, 2018……. 42

Índice de figuras

Pág.

Figura 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes…….. 37

Figura 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes……. 38

Figura 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad…… 38

Figura 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente…….. 39

Figura 5: Competencias docentes…… 39

Figura 6: Liderazgo de una comunidad de aprendizaje…… 41

Figura 7: Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos…….. 41

Figura 8: Gestión pedagógica del director……... 42

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, en el año 2018. El tipo de investigación fue básica, con nivel descriptivo y diseño correlacional con una muestra poblacional de 11 docentes. El procedimiento consistió en la aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada, posteriormente se realizó el análisis estadístico y la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados indican que el nivel de competencias docentes de la institución educativa Pósic, en el año 2018, es alto en un 72.7% y muy alto en un 27.3%; la gestión pedagógica es muy bueno 72.7%, regular 18.2% y bueno 9.1%; Finalmente se ha llegado a la conclusión que existe relación positiva considerable o fuerte entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, en el año 2018, con $\gamma = 0.8216$ siendo explicada por el 67.50% de variación de los puntajes de la gestión pedagógica respecto a los puntajes de las dimensiones de las competencias docentes.

Palabras clave: Competencias, docentes, gestión, pedagógica, institución, educativa, [Pósic], 2018.

Absract

The following research study was aimed to determine the relation that exists between the teaching competences and the pedagogical management of the educational institution Pósic, in the year 2018. The type of research was basic, with descriptive level and correlational design with a population sample of 11 teachers. The procedure consisted in the application of the instruments to the selected sample, later the statistical analysis and the hypothesis test were carried out using the Pearson correlation coefficient. The results indicate that the level of teaching skills of the educational institution Pósic, in the year 2018, is high in 72.7% and very high in 27.3%; pedagogical management is very good 72.7%, regular 18.2% and good 9.1%; Finally, it has been concluded that there is a considerable or strong positive relationship between the teaching competencies and the pedagogical management of the educational institution Pósic, in 2018, with being explained by the 67.50% variation of the pedagogical management scores regarding to the scores of the dimensions of the teaching competences.

Keywords: Competencies, teachers, management, pedagogical, institution, educational, [Pósic], 2018.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
Dirección
CENTRO DE IDIOMAS

Introducción

En el contexto actual las definiciones de las competencias docentes han cambiado. Según Imbernón (2002) antiguamente, entre las características de la profesión docente predominaba el conocimiento objetivo, el saber de las disciplinas a imagen y semejanza de otras profesiones. Poseer un cierto conocimiento formal, era suficiente para asumir la capacidad de enseñarlo. Pero ahora, esas características se consideran insuficientes, aunque no es discutible que sean necesarias.

En la actualidad la profesión docente implica la capacidad de adecuarse metodológicamente, la visión de la enseñanza no es tanto técnica, tampoco pretende la transmisión de un conocimiento acabado, sino más bien está enfocado en la construcción de los conocimientos, el ejercicio docente es parte de una política educativa, impregnado de valores, de relaciones de convivencia, de la cultura del contexto, desarrollo de la capacidad de interacción de cada persona con el resto del grupo, entre otras cualidades (Pérez, Barquín y Angulo, 1999).

Así mismo Imbernón (2002) destaca como característica primordial la capacidad reflexiva en grupo como parte de un proceso colectivo para regular las acciones y decisiones sobre la enseñanza ya que el mundo se ha hecho cada vez más complejo, las dudas, la falta de certeza, la divergencia, son aspectos consustanciales con los que debe convivir el profesional de la docencia.

En la actualidad el país y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo. Históricamente, la práctica de la docencia en el Perú ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmáticos. En la escuela predominaba una cultura autoritaria sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia, una escuela ajena al mundo cultural de sus estudiantes y de las comunidades en las que estaba inserta (Ministerio de Educación, 2014). Los cambios sociales y culturales, la valoración de la diversidad, el valor de los derechos humanos y de la democracia, la afirmación de la educación como derecho, la urgencia de constituir sociedades más equitativas y movimientos migratorios mundiales han generado fenómenos de intercambio y convivencia cultural, y han propiciado así demandas de aprendizaje. En este contexto, también se han

dado cambios en el conocimiento humano y en las tecnologías que han acompañado los procesos de producción del saber que han impactado en la pedagogía. En consecuencia la sociedad actual pide a los educadores cambios y adaptación metodológica de acuerdo a los cambios sociales (Ministerio de Educación, 2014).

En ese sentido, las competencias docentes son definidas por Castro (2007) como la capacidad de eficiencia y eficacia sobre la realidad, donde cada competencia integra el conocimiento conceptual, procedimental y actitudinal.

Según Monereo (2011) las competencias docentes son el "conjunto de conocimientos y estrategias que pueden permitir a un docente afrontar con éxito los problemas, conflictos y dificultades que de forma más habitual se le presentan durante su ejercicio profesional", así mismo considera que deben incluirse problemas de carácter emergente, es decir aquellos que, realizando un cierto análisis prospectivo, podemos prever que durante el próximo lapso tendrán una presencia cada vez más evidente en las aulas y de la misma manera una influencia progresivamente mayor en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El Ministerio de Educación Peruano (2014) menciona que las competencias docentes deben ser entendidas como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos y no sólo como la facultad para poner en práctica un saber. Ello supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético.

Por otro lado, referente a la variable gestión pedagógica Guerrero (2012) menciona que la gestión de las escuelas ha sido asumida convencionalmente como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, con instrumentos de gestión en cumplimiento únicamente normativo y la participación de los padres de familia sólo como proveedores de recursos.

Ante esta realidad, la prioridad inminente del Ministerio de Educación Peruano es impulsar el cambio que requieren los procesos educativos para la transformación efectiva de la escuela, en su dinámica, estructura y organización, con el fin de lograr resultados de aprendizaje significativos en los estudiantes. En tal sentido la gestión educativa se orienta hacia el logro de los aprendizajes.

Es así que el Ministerio de Educación (2016) define la gestión pedagógica como el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela, liderado por el equipo directivo para promover y garantizar el logro de los aprendizajes. Así la escuela redefine su organización para hacerla más abierta, informada y democrática, promoviendo el protagonismo estudiantil y adecuándose a las necesidades de sus estudiantes y del contexto.

Al observar las características de las competencias docentes y de la gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, nivel secundario, se ha encontrado que de los once docentes, la mayoría conocen la planificación curricular basado en competencias, pero son muy pocos los que llegan a elaborar sesiones de aprendizaje basado en este enfoque, así mismo se observó poca iniciativa en la elaboración de proyectos de innovación, pero se ha notado que casi la totalidad de docentes evidencian buen nivel en el manejo de los conocimientos de las áreas curriculares a su cargo, pero con mínima actitud de cambio y poco involucramiento en las comisiones de trabajo de la institución educativa.

En cuanto a la gestión pedagógica liderada por la dirección de la institución educativa Pósic, se observó la realización continua de jornadas de reflexión pedagógica, practica de relaciones comunicativas empáticas con los docentes; pero se evidencia poco reconocimiento al trabajo docente. La dirección realizó el monitoreo de acuerdo a una planificación y utilizando las rúbricas propuestas por el Ministerio de Educación; sin embargo, esta acción no ha sido vista con mucho entusiasmo por los docentes, quienes responden de manera negativa en su desempeño docente. A pesar de todo ello la dirección sigue promoviendo espacios de reflexión pedagógica y charlas sobre temas relacionados con el clima laboral y sobre cómo mejorar el desempeño docente.

Por tal motivo surgió la idea de realizar una investigación de tipo descriptiva con diseño correlacional a fin de conocer de manera precisa las competencias docentes y cómo se relaciona con la gestión pedagógica de la Institución Educativa de Pósic; es así que el problema de investigación se ha sintetizado en la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, en el año 2018?

Las hipótesis planteadas frente al problema de investigación fueron: Hipótesis alterna (H_1): Existe relación positiva entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la

institución educativa Pósic, en el año 2018. Hipótesis nula (H_0): No existe relación positiva entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, en el año 2018.

La investigación realizada tiene gran importancia, pues los resultados del estudio podrán generar aportaciones teóricas y prácticas para realizar mejoras en la gestión de las instituciones educativas a fin de mejorar la calidad educativa. Así mismo dejará un precedente de cómo se manifiesta la relación entre las variables competencias docentes y gestión pedagógica; los conocimientos científicos que se han desprendido de esta investigación permitieron conocer y comprender la problemática educativa de manera más profunda. Dentro de la misma institución, los resultados de esta investigación podrán ser utilizados para realizar mejoras en la gestión pedagógica y fortalecer las competencias docentes ya que tendrán información descriptiva de todas las dimensiones e indicadores de cada variable, lo cual redundará en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la investigación principalmente estuvieron relacionadas con el escaso tiempo que disponían los docentes para participar en la aplicación de los respectivos instrumentos de recojo de información, debido a ello se tuvo que visitar la institución educativa en varias oportunidades hasta completar de encuestar a todos los docentes y directivos.

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, en el año 2018.

Objetivos Específicos:

- Determinar el nivel de competencias docentes de la institución educativa Pósic, en el año 2018, en sus dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de profesionalidad e identidad docente.
- Describir la gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, en el año 2018, en sus dimensiones: liderazgo de una comunidad de aprendizaje y gestión de la calidad de los procesos pedagógicos.

- Establecer la relación que existe entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, en el año 2018.

Tipo de investigación fue básica con nivel descriptivo y diseño correlacional. El procedimiento fue, la elección de la muestra, luego se les aplicó los instrumentos de recojo de información de ambas variables. Luego se realizó el procesamiento estadístico y análisis de datos, llegando finalmente a las conclusiones.

La muestra poblacional estuvo conformada por 11 docentes de la institución educativa Pósic, nivel secundario.

La Variable 01 fue las competencias docentes, la cual se define como Capacidad del docente para resolver problemas y lograr propósitos educativos. Comprende un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, así como la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta para intervenir en ella. Esto supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. Implica también compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones (Ministerio de Educación, 2014). Esta variable se ha desarrollado en las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de profesionalidad e identidad docente

- La Variable 02 fue gestión pedagógica, la cual se definió como un cconjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela, liderado por el equipo directivo, para promover y garantizar el logro de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2016). Esta variable comprende las dimensiones: liderazgo de una comunidad de aprendizaje y gestión de la calidad de los procesos pedagógicos.

La tesis se estructura en tres capítulos, conclusiones, recomendaciones y anexos. En el primer capítulo se ha realizado una revisión bibliográfica de antecedentes y bases teóricas relacionadas con las competencias docentes y la gestión pedagógica. En el segundo capítulo

se describe los materiales y métodos de investigación utilizados. En el tercer capítulo se presentan los resultados, se analizan, comparan e interpretan los resultados en correspondencia con las bases teóricas y antecedentes. Luego se presentan las conclusiones y recomendaciones. Finalmente se incluyen en los anexos los instrumentos de recojo de información, así como fotografías que evidencian el proceso de investigación realizado.

CAPÍTULO I
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1 Antecedentes

A nivel internacional

Sanabria, López y Leal (2014) en su investigación titulada: "Desarrollo de competencias metacognitivas e investigativas en docentes en formación mediante la incorporación de tecnologías digitales: aportes a la excelencia docente", realizado en Bogotá – Colombia, investigación de tipo cualitativo y emplea la técnica de análisis de protocolos de reportes verbales, con una muestra de seis estudiantes de noveno semestre de las licenciaturas de Ciencias Sociales, Biología y Matemáticas de la Universidad Pedagógica Nacional. Los resultados muestran que el modelo de formación propuesto favorece el aprendizaje de los docentes y es eficaz en el cambio actitudinal frente a la práctica pedagógica. Entre sus conclusiones establecen que un modelo de formación docente orientado al desarrollo de competencias tecnológicas, metacognitivas e investigativas mejora la praxis pedagógica de los docentes en formación y en consecuencia afecta de forma positiva el logro académico de los estudiantes.

Cerda y Oliva (2015) en su estudio denominado: "Evaluación de competencias pedagógicas del docente en una institución de educación superior", realizado en México, investigación de tipo estudio de casos, con técnicas de observación participativa, entrevistas estructuradas y semiestructuradas, análisis de documentos, con una muestra de 30 docentes y 300 estudiantes. Entre sus conclusiones relacionadas a la planeación didáctica y métodos, mencionan que los docentes no están consiguiendo desarrollar de forma óptima las capacidades, habilidades y actitudes necesarias para acceder, explorar, construir y/o reconstruir la utilidad del conocimiento y a su vez la aplicación práctica; sobre todo, en la solución de problemas reales que auxilien en su formación profesional. Con respeto a las actividades de aprendizaje y procesos de enseñanza encontraron que los recursos pedagógicos presentados por los docentes son insuficientes para desarrollar adecuadamente cada una de las competencias en los estudiantes requeridos en el perfil profesional del egresado. Con respecto a los criterios de evaluación y actitud docente, destacan que los profesores evidenciaron una ausencia de recursos didácticos para

evaluar el aprendizaje de los estudiantes, siguen realizando una evaluación tradicional basada en un solo instrumento (examen escrito). Y finalmente respecto al uso de las tecnologías de la Información y Comunicación, los investigadores señalan que se evidenció la falta de aplicación en el aula de estos recursos tecnológicos e informáticos, algo totalmente fuera del contexto de los estudiantes, quienes manejan todas las herramientas de las TICS casi a la perfección; sin embargo, no se utilizan para mejorar el proceso de aprendizaje.

Ruiz (2016) en su tesis: "Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del área de Lenguaje del colegio La Salle de Riobamba, durante el primer quimestre del año lectivo 2012-2013", realizado en Ecuador, estudio de tipo descriptivo cuali-cuantitativo, con una muestra de 3 docentes y 100 estudiantes a quienes se les aplicó encuestas de opinión acerca del desempeño de los docentes. Entre sus conclusiones menciona que varios aspectos de la gestión de las prácticas docentes son débiles, los mismos que ha permitido la clasificación diferenciada de tres tipos de docentes: Docentes tipo A, aquellos que, a pesar de mínimos desconocimientos en su quehacer educativo, tienen un alto promedio de rendimiento en la Gestión del Aprendizaje, son competentes y pueden llegar a ser destacados. Los docentes tipo B son los que con más frecuencia evidencian falta de conocimiento y aplicación de los saberes, se ven reflejados en el descontento de los estudiantes y en los bajos resultado de sus aprendizajes. Y los docentes tipo C son los que se niegan a participar en procesos de capacitación que les permita adquirir nuevos conocimientos para la eficacia de la gestión del aprendizaje, debido a que se muestran tradicionalistas y están convencidos de que su trabajo es perfecto, no así los resultados de las encuestas donde se evidencian deficiencias.

Carro, Hernández, Lima y Corona (2016) en su investigación denominada: "Formación profesional y competencias docentes en el estado de Tlaxcala", realizado en México, investigación de tipo descriptiva transversal de corte cuantitativo, con una muestra de 346 docentes de los tres niveles educativos, con la aplicación de cuestionarios estructurados. Entre sus conclusiones establece que la formación profesional de los docentes abarca diversas disciplinas, con una tendencia a incrementar los niveles de habilitación. La especialización se distribuye en las distintas áreas del conocimiento, aunque por la naturaleza de su trabajo esta se concentra principalmente en humanidades. Así mismo, exponen que contrario a la finalidad que tienen las instituciones formadoras

en la docencia, la formación concreta de la docencia se obtiene en la experiencia profesional más que en la formación institucional. En suma, pese a la gran cantidad de programas educativos o de la oferta que existe en el Estado aún no se han logrado alcanzar los perfiles deseados, la formación de los docentes se ha quedado a medias en las instituciones de educación superior. Concluyen afirmando que la formación docente inicia durante sus estudios profesionales, pero el enriquecimiento —y en algunos casos el verdadero aprendizaje— ocurre en el desarrollo de la función docente. Finalmente, proponen que, para lograr una educación de calidad, la formación de los docentes debe modificarse, lo cual se puede hacer en dos sentidos: por un lado, modificar la legislación actual para permitir que las universidades puedan participar en la formación de los docentes de educación básica, y por otro, que las universidades lleven a cabo modificaciones a los planes de estudio actuales para que, sin perder el sentido de la especialidad, puedan fortalecer la formación de las competencias docentes.

A nivel nacional

Rojas (2013) en su tesis: "Relación del manejo de gestión pedagógica de los directores con el desempeño de los docentes en el aula en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Cocharcas en el año 2012", investigación de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 20 directores y 40 docentes, a quienes se les aplicó encuestas estructuradas. Entre sus conclusiones menciona que cada una de las dimensiones de la variable Gestión Pedagógica está relacionada directamente con la variable Desempeño Docente. Por lo tanto, concluye estableciendo que existe una relación positiva estadísticamente significativa ($r = 0.607$) entre la variable: Gestión Pedagógica con la variable: Desempeño Docente (p – valor $= 0.000 < 0.05$) al 5% de significancia bilateral, lo que demuestra que los resultados pueden ser generalizados a la población de estudio.

Yábar (2013) en su tesis titulada: "La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado", investigación de tipo descriptivo relacional no causal, con una muestra de 44 docentes, habiendo utilizado como instrumento dos cuestionarios estructurados. Entre sus conclusiones menciona que existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en la institución educativa, ya que se observa

que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza Ho, por lo que el R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión Educativa. Esta conclusión deriva de haber establecido primero la relación directa entre las dimensiones de la gestión educativa: evaluación, planeamiento, dirección, ejecución, control, con la práctica docente.

Fernández (2017) en su tesis: "Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 – UGEL 03 Lima – 2017", investigación de tipo descriptivo, cuantitativo, con diseño correlacional, contando con una muestra de 62 profesores de tres instituciones educativas, los instrumentos que se aplicaron fueron cuestionarios estructurados. Entre sus conclusiones más importantes menciona que existe relación entre las dimensiones Motivación al logro, atención centrada en el estudiante, sensibilidad social, agente de cambio y desempeño directivo; de donde se deduce que existe relación entre competencia docente y desempeño directivo en las instituciones educativas participantes del estudio.

Hinostroza (2017) en su tesis: "Gestión pedagógica y competencia laboral de los docentes de la I.E. Antonia Moreno de Cáceres, en el periodo 2013", realizado en Lima, investigación de tipo descriptiva con diseño correlacional, con una muestra de 30 docentes, se aplicaron dos encuestas. Los resultados indican que en la I.E. Antonia Moreno de Cáceres, la gestión pedagógica se expresa en forma predominantemente en un nivel alto, asimismo predomina el nivel alto en cuanto a las dimensiones de desarrollo curricular, recursos didácticos y capacidades didácticas; así mismo la competencia laboral de los docentes se expresa predominantemente en un nivel alto. Por tanto, concluye que todas las dimensiones de la gestión pedagógica (desarrollo curricular, recursos didácticos y capacidades didácticas) están relacionadas con la competencia laboral de los docentes de la institución educativa.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Competencias docentes

a) Definición

Existen diversas definiciones del término competencia que varían desde habilidad, aptitud, capacidad. Por ejemplo, Perrenoud (1999) define competencia como la

capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo de situación, capacidad que se apoya en conocimientos, pero no se reduce a ellos.

Para Perrenoud (2007) el concepto de competencia representa una capacidad para movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones. Considera cuatro aspectos: 1. Las competencias no son en sí mismas conocimientos, habilidades o actitudes, aunque movilizan, integran, orquestan tales recursos. 2. Esta movilización sólo resulta pertinente en situación, y cada situación es única, aunque se la pueda tratar por analogía con otras ya conocidas. 3. El ejercicio de la competencia pasa por operaciones mentales complejas, sostenidas por esquemas de pensamiento, los cuales permiten determinar (más o menos de un modo consciente y rápido) y realizar (más o menos de un modo eficaz) una acción relativamente adaptada a la situación. 4. Las competencias profesionales se crean, en formación, pero también a merced de la navegación cotidiana del practicante, de una situación de trabajo a otra.

Por su parte Cabero (2005) explica las competencias a través de tres dimensiones o capacidades contenidas en la competencia: los conocimientos, la ejecución y la actitud. Dejando claro que no tiene una definición plena y unidimensional, sino que comprende varias caras en función también del ámbito al que se refiera.

Deakin Crick citado por la Comisión Europea para la Formación y Educación (2013) define el término competencia como “combinación compleja de conocimientos, capacidades, comprensiones, valores, actitudes y deseos que conducen a una acción humana efectiva en un dominio específico en el mundo”, remarcando la multiplicidad de ámbitos a los que se hace alusión.

Zabala y Arnau (2008) definen el término competencia como “la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado, y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada” (pp. 43 - 44). Según estos autores el término competencia revela no tanto lo que uno posee, sino el modo en que uno actúa en situaciones concretas para realizar tareas de forma excelente. Por este motivo, las competencias tienen implícito el elemento contextual, referido

al momento de aplicar estos saberes que la persona debe movilizar. La competencia siempre implica conocimientos interrelacionados con habilidades y actitudes

La UNESCO (2009) define competencia como: El conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo, adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea.

Según el Ministerio de Educación (2014) la competencia es entendida como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, no sólo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si la competencia es concebida como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

El Centro autónomo de formación e innovación (2018) especificando acerca de las competencias docentes indica que “enseñar” es mucho más que una tarea, apuntando que competencia implica en este nivel tanto conocimientos como capacidades prácticas y cognitivas, actitudes y aptitudes. Todos estos aspectos permiten al docente hacer uso de recursos psicosociales para dar respuesta a demandas complejas, y le dan la capacidad de actuar adecuadamente y con profesionalidad en diferentes situaciones. Explica, igualmente, las diferencias entre las competencias dentro del aula (más centradas en la acción del profesor en el momento concreto de “enseñar”) y las competencias docentes, que implican una visión más amplia, sistémica y multinivel del rol docente y que integran los campos del saber, del saber ser y estar, del saber hacer qué, y del saber hacer cómo.

Zabalza, (2007) define las competencias docentes como configuraciones de la personalidad del profesional de la educación que lo hacen idóneo para el desarrollo de la actividad pedagógica. Constituyen el contenido principal de su modo de actuación y se manifiestan en el desempeño de sus funciones. Comprende un conjunto de conocimientos, habilidades, hábitos, capacidades pedagógicas, habilidades profesionales, intereses, motivaciones, valores, normas, estilos, orientaciones y cualidades de la personalidad del docente.

b) Dimensiones de las competencias docentes

Perrenoud (2007), es un autor muy referenciado por su decálogo de competencias de los docentes de primaria, las cuales se presentan a continuación:

- Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
- Gestionar la progresión de los aprendizajes.
- Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
- Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo.
- Trabajar en equipo.
- Participar en la gestión de la escuela.
- Informar e implicar a los padres.
- Utilizar las nuevas tecnologías.
- Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
- Organizar la propia formación continua.

El Perfil del Docente de Educación Media Superior que se está trabajando en el seno de la Reforma Integral de la Educación Media Superior en México (2008) comprende ocho competencias profesionales docentes:

- Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
- Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
- Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
- Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.

- Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
- Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
- Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Zabalza (2007), afronta el perfil del docente universitario y desde una óptica funcional, alude a 10 competencias docentes:

- Planificar el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares.
- Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles y bien organizadas.
- Manejo de las nuevas tecnologías.
- Diseñar metodología y organizar actividades.
- Comunicarse-relacionarse con los alumnos.
- Tutorizar.
- Evaluar.
- Reflexionar e investigar sobre la enseñanza.
- Identificarse con la institución y trabajar en equipo.

Pérez (2005) establece y diferencia competencias generales y específicas, asumiendo que todas ellas son las competencias mínimas exigidas para un ejercicio profesional docente de calidad. Las cuales se mencionan a continuación:

- Competencias Comunicacionales. - la cual comprende el mejoramiento de los procesos de comunicación, el fomento de actividades de dinamización, sensibilización del profesorado en el análisis, revisión y mejora de su propia formación y el Establecimiento de foros de reflexión sobre acciones formativas.
- Competencias Organizativas. - comprende la transferencia de aprendizajes en la formación permanente y aplicación de recursos innovadores, la interpretación de la realidad docente y establecimiento de los oportunos procesos de mejora, la mejora de la convivencia universitaria e institucional.
- Competencias de Liderazgo Pedagógico. - incluye la relación con el profesorado de ámbitos cercanos y ampliación de horizontes en las relaciones

internacionales, el trabajo en equipo y superación de fronteras geográficas y apoyo de los procesos de comunicación con otras lenguas.

- Competencias científicas. - comprende la formación en contenidos científicos, didácticos y metodológicos, la realización de proyectos innovadores propios de la universidad, el desarrollo del pensamiento empírico ante las nuevas realidades, el impulso de la innovación y en la investigación científica.
- Competencias de Evaluación y Control. - la cual incluye la evaluación permanente de los procesos de formación del profesorado, el establecimiento y diseño de formaciones específicas con el fin de superar los puntos débiles y potenciar los fuertes.

Ayala (2008) en su modelo de competencias docentes alude a 5 competencias en consonancia con las funciones docentes, las que se muestran a continuación:

- Diseñador de escenarios, procesos y experiencias de aprendizaje significativos.- comprende el diseño de manera organizada del proceso de aprendizaje de sus alumnos, diseño de procesos y experiencias de aprendizaje en contextos reales, utilización de técnicas didácticas adecuadas al nivel de sus alumnos y a las características de la disciplina académica, elaboración de actividades que promuevan el desarrollo de habilidades, actitudes y valores, utilización de la tecnología en el diseño de actividades para promover la comunicación y el aprendizaje.
- Experto en su disciplina académica. - significa que el docente domina ampliamente la disciplina académica, participa en procesos de actualización constante en su disciplina, actualiza su curso en función de los avances de su disciplina y de acuerdo al nivel de sus alumnos.
- Facilitador y guía de un proceso de aprendizaje centrado en el desarrollo integral del alumno. - significa que el docente ofrece pautas y guías para llevar a cabo las actividades, sugiere, orienta y cuestiona a los alumnos orientando el proceso de aprendizaje, facilita los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades y verifica el desarrollo de habilidades, actitudes y valores a través de las actividades.
- Evaluador del proceso de aprendizaje del alumno y responsable de la mejora continúa de su curso. - el docente evalúa y retroalimenta el proceso de desarrollo de los alumnos, diseña rúbricas para evaluar el desarrollo de habilidades

actitudes y valores, evalúa, documenta y mejora el proceso de enseñanza y aprendizaje en el curso.

- Un docente consciente y activo en el constante proceso de cambio en educación y en un contexto intercultural. - significa que el docente participa en procesos de investigación e innovación educativa, se actualiza constantemente y se preocupa por su mejora continua como docente, promueve intercambios académicos con alumnos y profesores de otras universidades y contextualiza su curso en ámbitos reales e interculturales.

El Ministerio de Educación (2014), habiendo recogido minuciosamente los aportes de los autores ya citados líneas arriba, y en el contexto actual de la educación peruana, ha establecido que para un mejor análisis de las competencias docentes éstas se clasifiquen en función de dominios, competencias y desempeños. Los cuáles serían las dimensiones, subdimensiones e indicadores, respectivamente, de la variable "competencias docentes" en la presente investigación; los cuáles se mencionan a continuación:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Subdimension1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. Esta subdimensión presenta los siguientes indicadores:

- Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.
- Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.
- Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.

Subdimensión 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. Comprende los siguientes indicadores:

- Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.
- Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.
- Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.
- Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.
- Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
- Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.
- Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Subdimensión 1: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. Comprende los siguientes indicadores:

- Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.
- Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.
- Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.
- Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

- Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.
- Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.
- Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.

Subdimensión 2: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. Con los siguientes indicadores:

- Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.
- Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.
- Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.
- Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.
- Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.
- Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.
- Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Subdimensión 3: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales. Indicadores:

- Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.
- Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.
- Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.
- Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.
- Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Subdimensión 1: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora contínua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad. Indicadores:

- Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.
- Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.
- Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.

Subdimensión 2: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados. Indicadores:

- Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.
- Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.
- Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Subdimensión 1: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. Indicadores:

- Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.
- Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.
- Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobr ellas, en el marco de su trabajo profesional.

Subdimensión 2: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. Indicadores:

- Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.
- Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente

1.2.2 Gestión pedagógica

a) Definición

El concepto de gestión pedagógica como tal es difícil de encontrar en la reflexión teórica acerca de los procesos educativos. Algunos autores lo asocian a la gestión

educativa, otros a proyectos de innovación educativa, al liderazgo pedagógico, a la gestión de los procesos pedagógicos, entre otras denominaciones.

El Ministerio de Educación (2011) define la gestión educativa como una disciplina que aplica los principios generales de la gestión al campo educativo, donde interactúan los planos de la teoría, la política y la práctica, mediante la participación corporativa en la conducción de la institución, donde lo administrativo y pedagógico se complementan buscando una educación de calidad centrada en los aprendizajes y en el respeto a la diversidad.

Según Frigerio, Poggi, Tiramonti, y Aguerrondo (1992) la gestión pedagógica es una dimensión de la gestión educativa, la cual involucra acciones relacionadas al quehacer fundamental de toda institución educativa. Por lo tanto, incluye acciones de planificación curricular, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales didácticos. Así mismo comprende el monitoreo de la labor docente, el manejo de los enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, la formación y actualización docente. Todo ello plasmado en documentos de Planificación curricular como el PCI, los planes curriculares anuales, las unidades de aprendizaje, proyectos de innovación pedagógica, el diseño de las sesiones, así como el plan de monitoreo del docente, entre otros.

Pacheco, Ducoing y Navarro (1999) definen a la gestión pedagógica como una estrategia de impacto en la calidad de los sistemas de enseñanza, y que por tanto recoge la función que juega el establecimiento escolar en su conjunto y en su especificidad unitaria, local y regional para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas.

En opinión de Pacheco (1991) la gestión pedagógica comprende “innovaciones en la educación”, según este autor, esta definición abarca una diversidad de propósitos educativos. En términos generales, el sentido de las propuestas de innovación oscila desde las visiones sobre procesos educativos amplios hasta aquellas centradas en el análisis sobre el papel del profesor en una acción pedagógica; entre tales extremos están presentes los siguientes referentes: aquellos que se sitúan en el nivel de los procedimientos a seguir en la estructura institucional, los que circunscriben a la

innovación en el plano del currículo y por último, aquellos que lo hacen sobre el plano de los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula.

Para Pacheco, Ducoing y Navarro (1999) cuando la práctica educativa se sitúa en el plano pedagógico, supone la existencia de un conjunto de condiciones propiamente institucionales que sobrepasan el ambiente estrictamente escolar para tocar las esferas de poder formales y no formales que incumben tanto a autoridades, funcionarios y sujetos interactuantes como a procesos de interacción y de intercambio de bienes y de valores, sean estos de orden pedagógico o extra-pedagógico.

En el Manual de Gestión Escolar del Ministerio de Educación (2015) la gestión pedagógica es denominada como "liderazgo pedagógico" indicando que es el conjunto de prácticas innovadoras que buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes y demás personas que se desempeñan en la educación. Su fin es dinamizar la institución educativa, para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes.

Por consiguiente, el Ministerio de Educación (2015) propone que el líder pedagógico debe ser:

- Gestor del currículo, promoviendo el trabajo en equipo con los docentes.
- Promotor del cambio, sugiere ideas innovadoras, comunica experiencias exitosas de otros colegas o escuelas.
- Monitor de la implementación de las acciones educativas, orientados al logro de las metas y resultados. Procesa la información para tomar decisiones correctas y oportunas.

Según Tafur (2014) la gestión pedagógica debe estar enmarcado en:

- Organizar la acción educativa para que se desarrollen las competencias que integren habilidades, conceptos, actitudes y destrezas.
- Conocer y aplicar procedimientos de diversificación y adecuación curricular del centro educativo.

- Tener capacidad de identificar y organizar la evaluación de los elementos técnicos del proceso de aprendizaje, innovación, textos y materiales educativos.
- Manejar adecuadamente las técnicas y procedimientos de supervisión y evaluación educativa.
- Conocer y aplicar técnicas y procedimientos que fomenten la motivación y actualización docente.
- Asumir que la institución educativa es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado; es una comunidad de aprendizaje, que presta el servicio educativo dentro de un determinado nivel, modalidad o ciclo del sistema. Tiene autonomía en la ejecución y evaluación del servicio educativo, en la elaboración del Proyecto Curricular del Centro y la calendarización del año lectivo, dentro del marco de la normatividad vigente.

Según el Marco del buen desempeño directivo del Ministerio de Educación (2016), la gestión pedagógica es entendida como la "Gestión de procesos pedagógicos", definiéndola como el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela, liderado por el equipo directivo, para promover y garantizar el logro de los aprendizajes.

b) Dimensiones de la gestión pedagógica

Según el Marco del buen desempeño directivo publicado por el Ministerio de Educación (2016), la gestión educativa se ha estructurado en dos dominios, siete competencias y veintiún desempeños.

Entendiendo por dominio al conjunto de competencias que integran un área específica del actuar directivo; y hacen referencia a los desempeños indispensables para llevar a cabo el proceso de reforma de la escuela. La relación entre los dominios es dinámica, es decir que son parte de un todo integrado e integrador de las actividades del directivo; además, son interdependientes ya que cada uno influye en el desarrollo del otro como parte de un todo interconectado (Ministerio de Educación, 2011).

En cuanto a la competencia se entiende como un saber hacer en contexto, que implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo

de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones (Ministerio de Educación, 2011).

Y el desempeño como la acción o acciones observables que realizan los directivos y que evidencian el dominio de la competencia. En esta definición se pueden identificar tres condiciones: actuación observable, en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados (Ministerio de Educación, 2011).

El primer dominio está enfocado a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el segundo dominio comprende la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. En tal sentido, teniendo en cuenta que el segundo dominio se acerca más a las diferentes definiciones citadas sobre Gestión Pedagógica, es que para la presente investigación se tomará el segundo dominio como la variable "Gestión pedagógica"; lo cual implica considerar sus competencias como dimensiones y sus desempeños como indicadores para operacionalizar la variable en cuestión.

En consecuencia, la Gestión Pedagógica entendida como la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, por parte del equipo directivo, comprende las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa, basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. Esta dimensión comprende los siguientes indicadores:

- La gestión de oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.
- La generación de espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.
- El estímulo de las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas e impulsa su sistematización.

Dimensión 2: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a los docentes y la reflexión conjunta.

Esta dimensión comprende los indicadores:

- La orientación y promoción de la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.
- Propiciar una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.
- Monitorear y orientar el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.

Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.

CAPÍTULO II
MATERIAL Y MÉTODOS

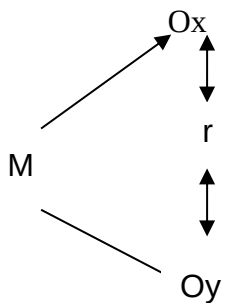
2.1 Tipo y Nivel de investigación

El tipo de investigación es básica, ya que tuvo como objetivo mejorar el conocimiento más que generar resultados inmediatos (Hernández, 2014).

El nivel de la investigación es descriptivo, ya que tiene como objetivo la descripción de los fenómenos tal como son y cómo se manifiestan en el momento de realizarse el estudio y utiliza la observación como método descriptivo, buscando especificar las propiedades importantes para medir y evaluar aspectos, dimensiones o componentes (Hernández, 2014).

2.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue correlacional de corte transversal, con el siguiente esquema (Hernández, 2014):



Ox_1 – Oy
Ox_2 – Oy
Ox_3 – Oy
Ox_4 – Oy
Ox – Oy

Donde:

M = Muestra de docentes de la institución educativa Pósic, nivel secundaria, 2018.

O_x = Variable 1: Competencias docentes

Ox_1= Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Ox_2= Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Ox_3= Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Ox_4= Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

O_y = Variable 2: Gestión pedagógica

r = Relación de las variables de estudio

2.3 Variables de la investigación

2.3.1 Variable 01: Competencias docentes

Definición conceptual:

Capacidad del docente para resolver problemas y lograr propósitos educativos. Comprende un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, así como la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta para intervenir en ella. Esto supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. Implica también compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones (Ministerio de Educación, 2014).

Definición operacional:

Las competencias docentes se expresarán de acuerdo a las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. La medición de los indicadores se realizará mediante la aplicación de un cuestionario estructurado, el cual será validado mediante juicio de expertos.

2.3.2 Variable 02: Gestión pedagógica

Definición conceptual:

Conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela, liderado por el equipo directivo, para promover y garantizar el logro de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2016).

Definición operacional:

La gestión pedagógica se expresará de acuerdo a las dimensiones: Liderazgo de una comunidad de aprendizaje y Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos. La medición de los indicadores se realizará mediante la aplicación de un cuestionario estructurado, el cual será validado mediante juicio de expertos.

2.3.3 Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 01.

VARIABLE 01	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
Competencias Docentes O_x	O_{x1}: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conoce y comprende las características de los estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares, los enfoques y procesos pedagógicos.	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.
			Demuestra conocimientos actualizados de las disciplinas del área curricular que enseña.
			Demuestra conocimiento actualizado de las teorías pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.
		Planifica la enseñanza de forma colegiada, con coherencia entre los aprendizajes esperados, el proceso pedagógico, los recursos disponibles y la evaluación.	Elabora la programación curricular, con sus colegas, articulando los aprendizajes, las características de los estudiantes, las estrategias y los materiales educativos.
			Diseña creativamente procesos pedagógicos para despertar curiosidad e interés en los estudiantes.
			Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
			Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.
	O_{x2}: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática.	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.
			Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
			Resuelve conflictos sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.
		Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	Controla la ejecución de su programación, verificando logros de aprendizaje e introduciendo cambios con apertura para adecuarse a situaciones imprevistas.
			Propicia que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.
			Desarrolla, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.

			Utiliza recursos y tecnologías informáticas de comunicación diversas en función al propósito de la sesión de aprendizaje.
			Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
		Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	Utiliza diversos métodos, técnicas e instrumentos que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados.
			Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.
			Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas.
	O_{x3}: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participa activamente en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora del Proyecto Educativo Institucional.	Interactúa con sus pares para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza.
			Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora.
			Participa en proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.
		Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad, otras instituciones del Estado y la sociedad civil.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.
			Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.
			Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.
	O_{x4}: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.
			Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.
			Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.
		Ejerce su profesión mediante el respeto de los derechos fundamentales de las personas, con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función.	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.
			Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Fuente: Adaptado por el investigador del Marco del Buen desempeño docente. Ministerio de Educación. (2014).

Tabla 2

Operacionalización de la variable 02.

VARIABLE 02	DIMENSION	INDICADOR
O_Y Gestión Pedagógica	Oy_1: Liderazgo de una comunidad de aprendizaje	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.
		Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.
		Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas e impulsa su sistematización.
	Oy_2: Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.
		Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.
		Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.
		Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.

Fuente: Adaptado por el investigador del Marco del Buen desempeño directivo. Ministerio de Educación (2016).

Tabla 3

Escala de medición

Variable	Tipo de Escala	Escala
Competencias docentes	Ordinal	Bajo Medio Alto Muy alto
Gestión pedagógica	Ordinal	Malo Regular Bueno Muy bueno

2.4 Población y muestra

La Población del estudio estuvo conformada por 11 docentes de la institución educativa Pósic, nivel secundario.

El tamaño de la muestra fue la misma de la población, es decir se estableció mediante la técnica de muestreo no probabilístico por criterio del investigador, quedando una muestra poblacional, de 11 docentes.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta con dos instrumentos: cuestionario acerca de las competencias docentes y el cuestionario sobre la gestión pedagógica.

El cuestionario para medir la variable Competencias docentes, contó con 29 ítems, este instrumento fue elaborado con alternativas tipo Likert, con respuestas codificadas: Nunca 1, Casi Nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5.

El cuestionario para medir la variable Gestión Pedagógica, contó con 7 ítems, elaborado también con alternativas tipo Likert, y respuestas codificadas: Nunca 1, Casi Nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5.

Ambos instrumentos tuvieron coherencia con las dimensiones e indicadores de las variables de estudio (Anexo 02).

La validez de los instrumentos se estableció mediante el análisis de validez de contenido, por el método Juicio de expertos. Los profesionales que participaron cuentan con experiencia en el ejercicio de la profesión docente.

La confiabilidad del cuestionario sobre las Competencias Docentes se realizó mediante la correlación propuesta por Crombach, habiéndose encontrado un valor de alfa de crombach de 92,63% lo cual significa que es altamente confiable para ser aplicado al grupo en estudio de la investigación.

Así mismo la confiabilidad del cuestionario sobre la Gestión Pedagógica obtuvo un valor de alfa de crombach de 94,42% lo cual significa que es altamente confiable para ser aplicado al grupo en estudio de la investigación.

2.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos recolectados siguieron el siguiente tratamiento estadístico:

a. Hipótesis Estadística:

$H_0 : \rho = 0$ No existe relación positiva entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la Institución Educativa de Pósic, en el año 2018.

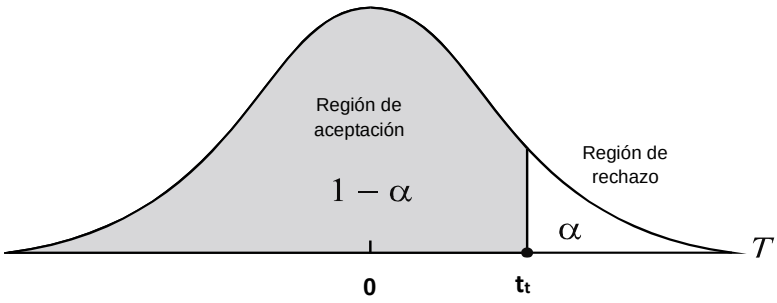
$H_1 : \rho > 0$ Existe relación positiva entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la Institución Educativa de Pósic, en el año 2018.

Donde:

ρ : Es el grado de relación entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la Institución Educativa de Pósic.

b. Se estableció un nivel de confianza para la investigación del 95%, es decir un error estadístico del 5% (α).

c. La hipótesis fue contrastada mediante el estadístico de prueba correspondiente a la distribución t – Student y para la utilización de este estadístico se calculó el coeficiente de correlación de Pearson. La prueba t fue unilateral derecho tal como se muestra en la curva de Gauss.



Cuya fórmula es la siguiente:

$$t_c = \gamma_s \sqrt{\frac{n-2}{1-\gamma_s^2}}$$ Con (n-2) grados de libertad,

Donde:

t_c: Valor calculado, producto de desarrollar la fórmula t de Student.

n: Tamaño de muestra.

γ_s: Correlación entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la Institución Educativa de Pósic.

Se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson, mediante la siguiente fórmula:

$$\gamma_s = \frac{n\sum xy - \left(\sum x\right)\left(\sum y\right)}{\sqrt{n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2}\sqrt{n\sum y^2 - \left(\sum y\right)^2}}$$

d. Se analizó el coeficiente de correlación de Pearson, mediante los siguientes niveles criteriales:

Tabla 4

Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson

Niveles Criteriales	Estimación
Correlación negativa perfecta	- 1.00
Correlación negativa muy fuerte	- 0.90
Correlación negativa considerable	- 0.75
Correlación negativa media	- 0.50
Correlación negativa débil	- 0.10
No existe correlación alguna entre variables	0.00
Correlación positiva débil	+ 0.10
Correlación positiva media	+ 0.50
Correlación positiva considerable	+0.75
Correlación positiva muy fuerte	+0.90
Correlación positiva perfecta	+1.00

e. La hipótesis se verificó según las condiciones del valor “p” de la prueba t-Student:

Si el valor de “p” es menor que el 5% ($p<0.05$) entonces se acepta H_1.

Si el valor de “p” es mayor que el 5% ($p>0.05$) entonces se acepta H_0.

f. La variable “Competencias Docentes” y “Gestión Pedagógica”, se codificó de la siguiente manera:

Tabla 5

Codificación de las variables competencias docentes y gestión pedagógica

Competencias Docentes		Gestión Pedagógica	
Nunca	1	Nunca	1
Casi nunca	2	Casi nunca	2
A veces	3	A veces	3
Casi siempre	4	Casi siempre	4
Siempre	5	Siempre	5

g. La variable "Competencias Docentes" y dimensiones fue categorizada a través de la escala de Likert, construyendo sus parámetros respectivos:

Tabla 6

Categorización de la variable competencias docentes

Competencias Docentes	Escala de medición
Bajo	[29-57]
Medio	[58-86]
Alto	[87-115]
Muy alto	[116-145]

Tabla 7

Categorización de las dimensiones de la variable competencias docentes

Escala	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Bajo	[7 - 13]	[11 - 21]	[6 - 11]	[5 - 9]
Medio	[14 - 20]	[22 - 32]	[12 - 17]	[10 - 14]
Alto	[21 - 27]	[33 - 43]	[18 - 23]	[15 - 19]
Muy alto	[28 - 35]	[44 - 55]	[24 - 30]	[20 - 25]

h. La variable “Gestión Pedagógica” y dimensiones fue categorizada a través de la escala de Likert, construyendo sus parámetros respectivos.

Tabla 8

Categorización de la variable gestión pedagógica

Gestión Pedagógica	Escala de medición
Malo	[7 - 13]
Regular	[14 - 20]
Bueno	[21 - 27]
Muy bueno	[28 - 35]

Tabla 9

Categorización de las dimensiones de la variable gestión pedagógica

Escala	Liderazgo de una comunidad de aprendizaje	Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos
Malo	[3 - 5]	[4 - 7]
Regular	[6 - 8]	[8 - 11]
Bueno	[9 - 11]	[12 - 15]
Muy bueno	[12 - 15]	[16 - 20]

i. Los datos fueron presentados en tablas y figuras estadísticas construidas según estándares establecidos para la investigación.

j. El procesamiento de los datos se hizo en forma electrónica mediante el Software SPSS v25.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados

Tabla 10

Nivel de competencias docentes en la Institución Educativa de Pósic, según dimensiones-2018

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			
Escala de medición		N° de docentes	Porcentaje
Bajo	[7-13]	0	0
Medio	[14-20]	1	9.1
Alto	[21-27]	6	54.5
Muy alto	[28-35]	4	36.4
Total		11	100
Media ± Desviación Estándar = 26.4 ± 3.7		Coeficiente de Variación = 14%	

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
Escala de medición		N° de docentes	Porcentaje
Bajo	[11-21]	0	0
Medio	[22-32]	1	9.1
Alto	[33-43]	7	63.6
Muy alto	[44-55]	3	27.3
Total		11	100
Media ± Desviación Estándar = 39.9 ± 5.3		Coeficiente de Variación = 13.3%	

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			
Escala de medición		N° de docentes	Porcentaje
Bajo	[6-11]	0	0
Medio	[12-17]	0	0
Alto	[18-23]	8	72.7
Muy alto	[24-30]	3	27.3
Total		11	100
Media ± Desviación Estándar = 22.6 ± 1.4		Coeficiente de Variación = 6.2%	

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			
Escala de medición		N° de docentes	Porcentaje
Bajo	[5-9]	0	0
Medio	[10-14]	2	18.2
Alto	[15-19]	7	63.6
Muy alto	[20-25]	2	18.2
Total		11	100
Media ± Desviación Estándar = 17.2 ± 2.4		Coeficiente de Variación = 14%	

Variable 1: Competencias Docentes			
Escala de medición		N° de docentes	Porcentaje
Bajo	[29-57]	0	0
Medio	[58-86]	0	0
Alto	[87-115]	8	72.7
Muy alto	[116-145]	3	27.3
Total		11	100
Media ± Desviación Estándar = 106.1 ± 10.9		Coeficiente de Variación = 10.3%	

Fuente: Aplicación de ficha de observación de docente sobre competencias docentes.

En la tabla 10 y dimensión 1, se percibe que las competencias docentes son altas en un 54.5% cuyos puntajes oscilan entre 21 y 27 puntos, significando que casi siempre conocen y comprenden las características de los estudiantes, los contenidos disciplinares, los enfoques y procesos pedagógicos, así como también casi siempre planifican la enseñanza de forma colegiada, con coherencia entre los aprendizajes esperados, el proceso pedagógico, los recursos disponibles y la evaluación. Seguido de un 36.4% en muy alto y 9.1% medio. Con un promedio en preparación para el aprendizaje de los estudiantes alto (26.4 puntos), variación 3.7 puntos y bajo grado de variabilidad 14%. Figura 1.

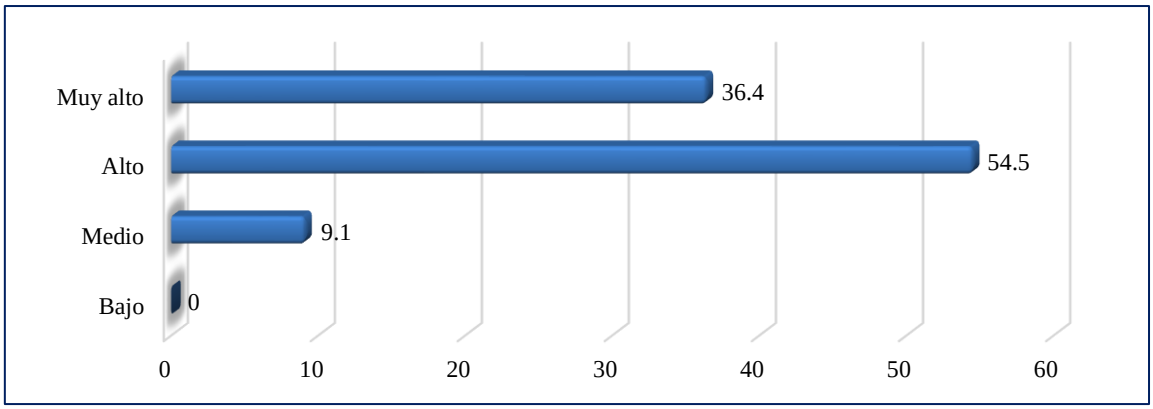


Figura 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. (Fuente: Tabla 10, dimensión1).

En la dimensión 2, se observa que el 63.6% de los docentes tienen competencias altas con 33 a 43 puntos, significando que casi siempre crean un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática, así como conducen el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes y evalúan permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos. Seguido de un 27.3% en muy alto y 9.1% medio. Con un promedio en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes alto (39.9 puntos), variación 5.3 puntos y bajo grado de variabilidad 13.3%. Figura 2.

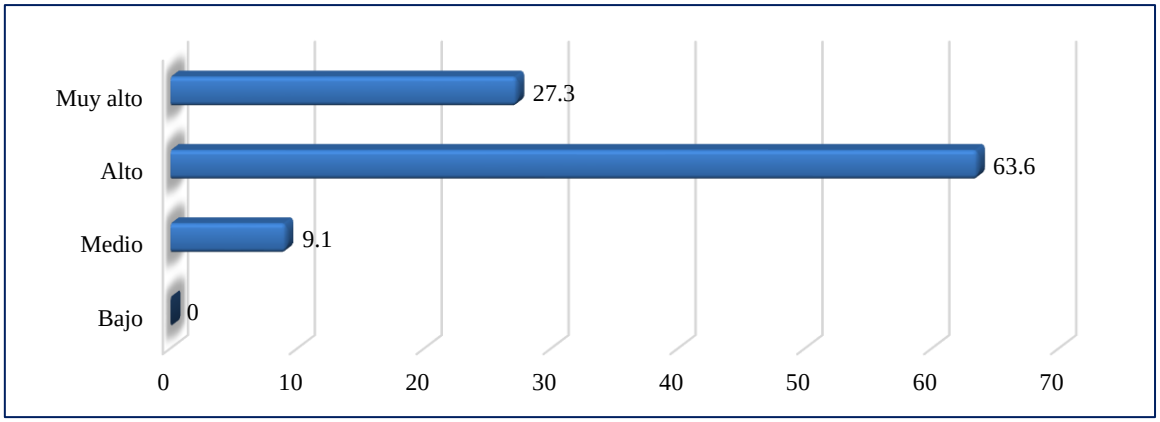


***Figura 2*:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. (Fuente: Tabla 10, dimensión 2).

En la dimensión 3, se observa que el 72.7% de los docentes tienen competencias altas con 18 a 23 puntos, significando que casi siempre participan activamente en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora del proyecto educativo institucional, así como establecen relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad, instituciones del estado y la sociedad civil. Seguido de un 27.3% en muy alto. Con un promedio alto en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (22.6 puntos), variación 1.4 puntos y muy bajo grado de variabilidad 6.2%. Figura 3.

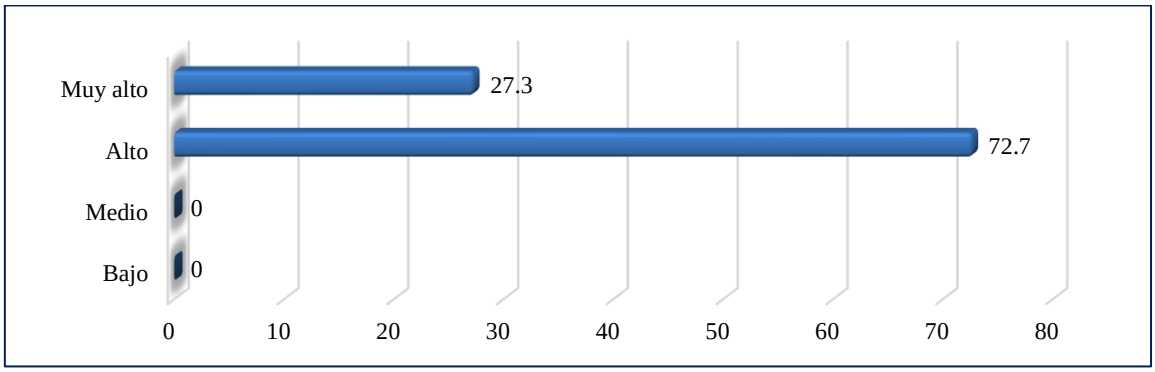


Figura 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. (Fuente: Tabla 10, dimensión 3).

En la dimensión 4, se observa que el 63.6% de los docentes tienen competencias altas con 15 a 19 puntos, significando que casi siempre reflexionan sobre la práctica y experiencia institucional, desarrollan procesos de aprendizaje continuo de manera individual y grupal, así como ejercen la profesión mediante el respeto de los derechos fundamentales de las personas, con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con la función. Seguido de un 18.2% en muy alto y el restante también con 18.2% en medio. Con un promedio alto en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (17.2 puntos), variación 2.4 puntos y bajo grado de variabilidad 14%. Figura 4.

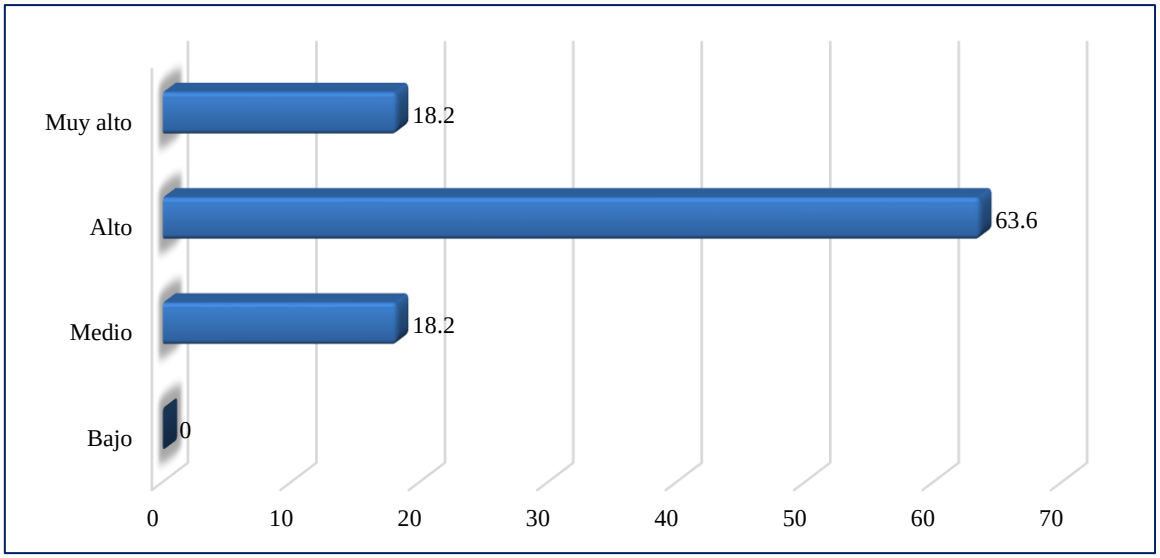


Figura 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. (Fuente: Tabla 10, dimensión 4).

Finalmente, el 72.7% tiene un nivel de competencias docentes alto encontrándose según la escala de Likert entre 87 y 115 puntos, significando que la capacidad que tienen los docentes para resolver problemas y lograr propósitos educativos son altas en, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Seguido de un 27.3% en muy alto. Con un promedio alto en las competencias docentes (106.1 puntos), variación 10.9 puntos y bajo grado de variabilidad 10.3%. Figura 5.

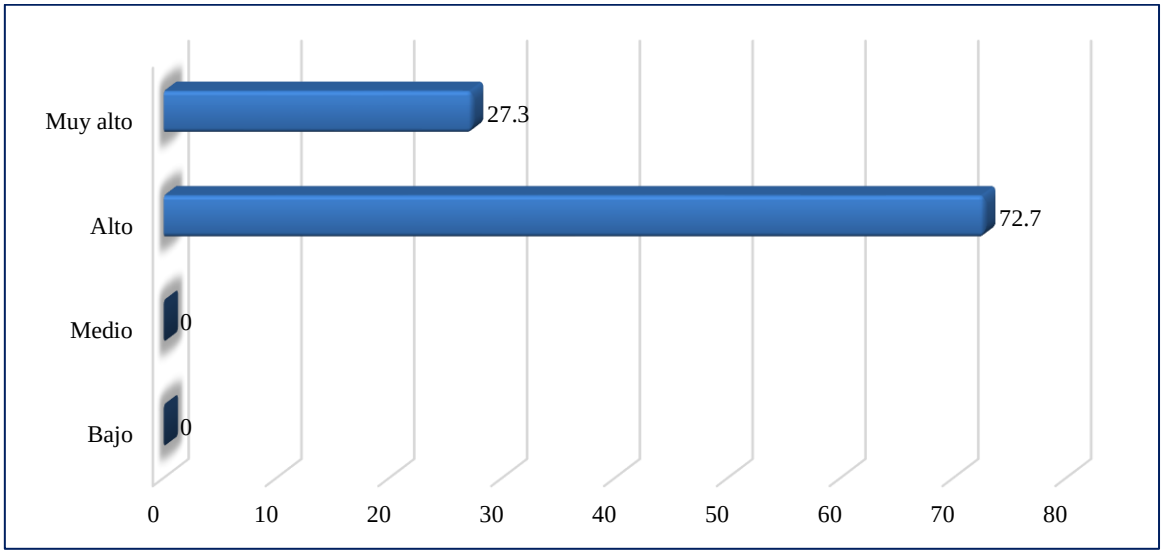


Figura 5: Competencias docentes. (Fuente: Tabla 10, variable 1).

Tabla 11

Percepción de la gestión pedagógica en la Institución Educativa de Pósic, según dimensiones-2018.

Dimensión 1: Liderazgo de una comunidad de aprendizaje			
Escala de medición		N° de docentes	Porcentaje
Malo	[3-5]	0	0
Regular	[6-8]	1	9.1
Bueno	[9-11]	1	9.1
Muy bueno	[12-15]	9	81.8
	Total	11	100
Media ± Desviación Estándar = 12.5± 2.8		Coeficiente de Variación = 22.4%	
Dimensión 2: Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos			
Escala de medición		N° de docentes	Porcentaje
Malo	[4-7]	0	0
Regular	[8-11]	1	9.1
Bueno	[12-15]	2	18.2
Muy bueno	[16-20]	8	72.7
	Total	11	100
Media ± Desviación Estándar = 16.8 ± 3.8		Coeficiente de Variación = 22.6%	
Variable 2: Gestión pedagógica			
Escala de medición		N° de docentes	Porcentaje
Malo	[7-13]	0	0
Regular	[14-20]	2	18.2
Bueno	[21-27]	1	9.1
Muy bueno	[28-35]	8	72.7
	Total	11	100
Media ± Desviación Estándar = 29.3 ± 6.3		Coeficiente de Variación = 21.5%	

***Fuente*:** Aplicación de cuestionario a docentes sobre la gestión pedagógica.

En la tabla 11 y dimensión 1, se aprecia que el 81.8% de los docentes, perciben que la gestión pedagógica que realiza el director es muy buena, significando que siempre el director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes con el fin de mejorar el desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje, generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar, además estimulan las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas e impulsando su sistematización. Seguido de un 9.1% en bueno y el 9.1% regular. Con un promedio en liderazgo de una comunidad de aprendizaje muy bueno (12.5 puntos), variación 2.8 puntos y bajo grado de variabilidad 22.4%. Figura 6.

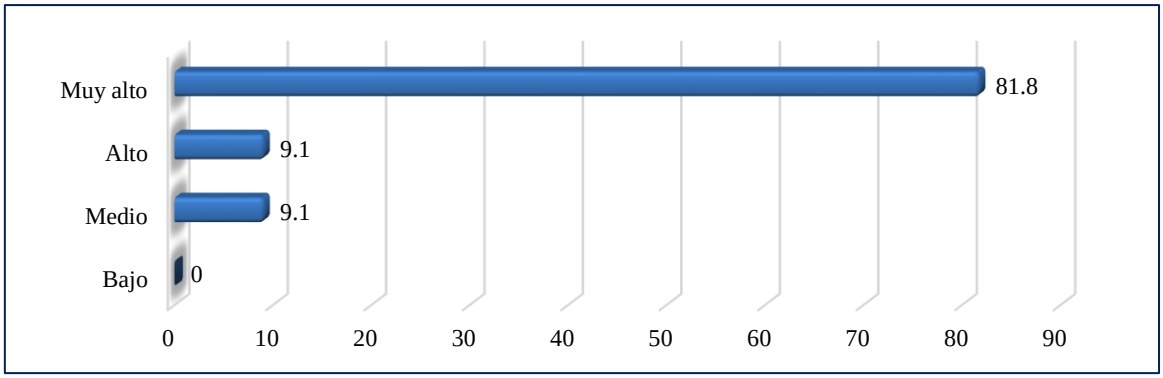


Figura 6: Liderazgo de una comunidad de aprendizaje. (Fuente: Tabla 11, dimensión 1).

En la dimensión 2, se aprecia que el 72.7 de los docentes, perciben que la gestión pedagógica que realiza el director es muy buena, significando que siempre el director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional, propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella, monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas y monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. Seguido de un 18.2% en bueno y el 9.1% regular. Con un promedio en gestión de la calidad de los procesos pedagógicos muy bueno (16.8 puntos), variación 3.8 puntos y bajo grado de variabilidad 22.6%. Figura 7.

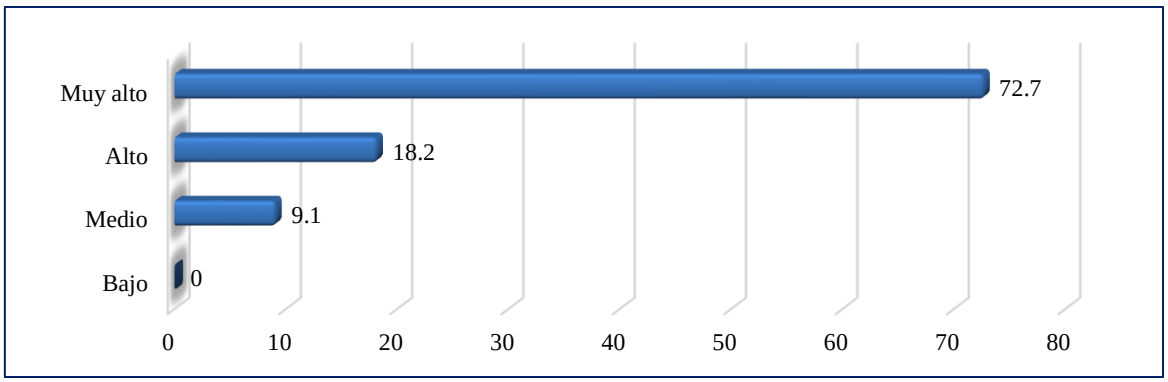


Figura 7: Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos. (Fuente: Tabla 11, dimensión 2).

Finalmente, el 72.7% de los docentes, perciben que el nivel de gestión pedagógica que el director realiza es muy bueno encontrándose según la escala de Likert entre 28 y 35 puntos,

significando que las acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela, liderado por el equipo directivo, para promover y garantizar el logro de los aprendizajes son muy buenas. Seguido de un 18.2% regular y un 9.1% bueno. Con un promedio muy bueno en la gestión pedagógica que el docente realiza (29.3 puntos), variación 6.3 puntos y bajo grado de variabilidad 21.5%. Figura 8.

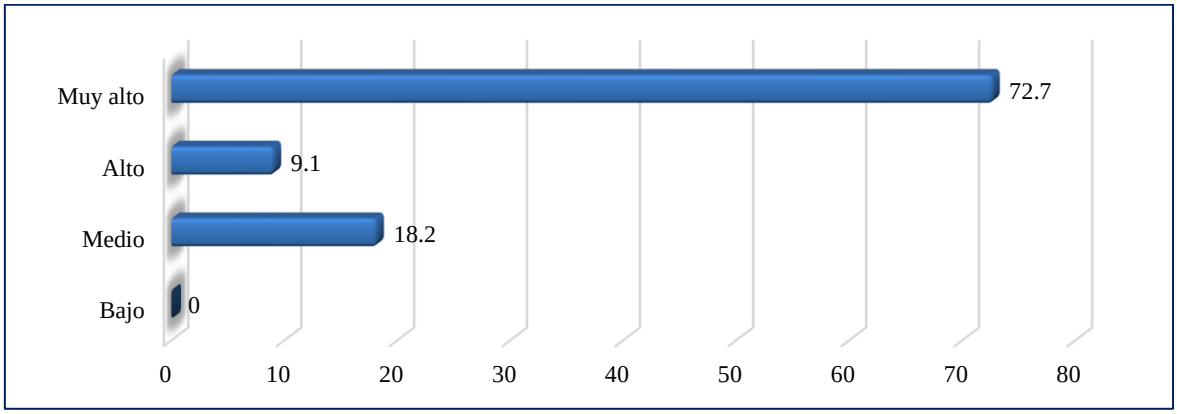


Figura 8. Gestión pedagógica del director. (Fuente: Tabla 11, variable 2).

Tabla 12

Verificación de la relación entre las competencias docentes y la gestión pedagógica en la Institución Educativa de Pósic, 2018.

Hipótesis	**Coeficiente de Correlación**	**Valor** t **calculado**	**Valor** t **tabulado**	**Nivel de significancia con 9 gl**	**Decisión**
$H_0 : \rho \leq 0$ $H_1 : \rho > 0$	$R = 0{,}8216$	4.324	1.833	$\alpha = 5\%$ p= 0.000	Rechaza H_0

Diseño	Coeficiente de correlación (R)	Coeficiente de determinación (R^2)	Valor de p
X1 - Y	0.7759	0.6020	0.000
X2 – Y	0.8320	0.6923	0.000
X3 – Y	0.2687	0.0722	0.004
X4 – Y	0.5575	0.3108	0.001
X - Y	0.8216	0.6750	0.000

Fuente: Tabla estadística y valores calculados por el investigador.

X1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
X2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
X3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
X4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Y: Gestión pedagógica.

En la tabla 12, se aprecia que el coeficiente de correlación de Pearson obtuvo un valor calculado de $t_c = 4.324$ y un valor tabular de $t_\alpha = 1.833$ (obtenido de la tabla de probabilidad de la distribución t – Student con 9 grados de libertad y 5% de significancia), observándose que el valor calculado es mayor que el tabular derecho, el cual permite que la hipótesis nula se ubique dentro de la región de rechazo. También lo indica el valor de (p=0.000) p<5%.

Por consiguiente, con una confianza del 95% se acepta que, existe relación positiva entre las competencias docentes y la gestión pedagógica en la Institución Educativa de Pósic, durante el año 2018.

También se explica que el nivel de coeficiente de correlación entre las competencias docentes y la gestión pedagógica es positiva considerable $\gamma = 0.8216$ siendo explicada por el 67.50% de variación de los puntajes de la gestión pedagógica respecto a los puntajes de las dimensiones de las competencias docentes, evidenciándose con el valor de p (p=0.000) que es menor al 5%.

Finalmente se observa el coeficiente de correlación de los puntajes de las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes con la gestión pedagógica, es considerable ($\gamma = 0.7759$); la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con la gestión pedagógica es muy fuerte ($\gamma = 0.8320$); la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con la gestión pedagógica es débil ($\gamma = 0.2687$) y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con la gestión pedagógica es moderada o media ($\gamma = 0.5575$).

3.2 Discusión

Habiendo realizado las pruebas estadísticas de los datos recopilados, se ha encontrado que el nivel de competencias docentes en la Institución Educativa de Pósic, en la dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes son altas en un 54.5%, seguido de un 36.4% en muy alto y 9.1% medio; en la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se ha encontrado que el 63.6% de los docentes tienen competencias altas, seguido

de un 27.3% en muy alto y 9.1% medio; en la dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se ha encontrado que el 72.7% de los docentes tienen competencias altas, seguido de un 27.3% en muy alto; y en la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se ha encontrado que el 63.6% de los docentes tienen competencias altas, seguido de un 18.2% en muy alto y el restante también con 18.2% en medio. En resumen, el nivel de competencias docentes en la Institución Educativa de Pósic es alto en un 72.7% y muy alto en un 27.3% lo cual significa que la capacidad que tienen los docentes para resolver problemas y lograr propósitos educativos son altas en, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Por otro lado, los resultados de la gestión pedagógica en la Institución Educativa de Pósic, en la dimensión: Liderazgo de una comunidad de aprendizaje se aprecia que el 81.8% de los docentes, perciben que la gestión pedagógica que realiza el director es muy buena, seguido de un 9.1% en bueno y el 9.1% regular; en la dimensión Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos se aprecia que el 72.7 de los docentes, perciben que la gestión pedagógica que realiza el director es muy buena, seguido de un 18.2% en bueno y el 9.1% regular. En resumen, el 72.7% de los docentes, perciben que el nivel de gestión pedagógica que el director realiza es muy bueno lo cual significa que las acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de la institución, liderado por el equipo directivo, para promover y garantizar el logro de los aprendizajes son muy buenas, seguido de un 18.2% regular y un 9.1% bueno.

Al realizar la verificación de la relación entre las competencias docentes y la gestión pedagógica se aprecia que el coeficiente de correlación de Pearson obtuvo un valor calculado de $t_c = 4.324$ y un valor tabular de $t_\alpha = 1.833$ (obtenido de la tabla de probabilidad de la distribución t – Student con 9 grados de libertad y 5% de significancia), observándose que el valor calculado es mayor que el tabular derecho, el cual permite que la hipótesis nula se ubique dentro de la región de rechazo. También lo indica el valor de (p=0.000) p<5%. Por consiguiente, con una confianza del 95% se puede afirmar que existe relación positiva entre las competencias docentes y la gestión pedagógica en la Institución Educativa de Pósic, durante el año 2018. También se explica que el nivel de coeficiente de correlación entre las

competencias docentes y la gestión pedagógica es positiva considerable o fuerte $\gamma = 0.8216$ siendo explicada por el 67.50% de variación de los puntajes de la gestión pedagógica respecto a los puntajes de las dimensiones de las competencias docentes, evidenciándose con el valor de p (p=0.000) que es menor al 5%.

Este resultado es semejante al obtenido por Rojas (2013) quien en su tesis titulada "Relación del manejo de gestión pedagógica de los directores con el desempeño de los docentes en el aula en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Cocharcas en el año 2012", encontró que cada una de las dimensiones de la variable Gestión Pedagógica está relacionada directamente con la variable Desempeño Docente, luego concluye indicando que existe una relación positiva estadísticamente significativa entre la variable: Gestión Pedagógica con la variable: Desempeño Docente (p – valor = 0.000 < 0.05) al 5% de significancia bilateral.

Así mismo Yábar (2013) en su tesis "La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado" menciona que existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en la institución educativa, ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza Ho, por lo que el R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión Educativa; esta conclusión deriva de haber establecido primero la relación directa entre las dimensiones de la gestión educativa: evaluación, planeamiento, dirección, ejecución, control, con la práctica docente.

También los resultados coinciden con Hinostroza (2017) quien en su tesis "Gestión pedagógica y competencia laboral de los docentes de la I.E. Antonia Moreno de Cáceres, en el periodo 2013", menciona que la gestión pedagógica se expresa en forma predominantemente en un nivel alto, asimismo predomina el nivel alto en cuanto a las dimensiones de desarrollo curricular, recursos didácticos y capacidades didácticas; así mismo la competencia laboral de los docentes se expresa predominantemente en un nivel alto. Por tanto, concluye que todas las dimensiones de la gestión pedagógica (desarrollo curricular, recursos didácticos y capacidades didácticas) están relacionadas con la competencia laboral de los docentes de la institución educativa.

Todo lo anterior coincide con las definiciones de autores como Zabalza, (2007) quien expone que las competencias docentes son configuraciones de la personalidad del profesional de la educación que lo hacen idóneo para el desarrollo de la actividad pedagógica. Constituyen el contenido principal de su modo de actuación y se manifiestan en el desempeño de sus funciones, comprende un conjunto de conocimientos, habilidades, hábitos, capacidades pedagógicas, habilidades profesionales, intereses, motivaciones, valores, normas, estilos, orientaciones y cualidades de la personalidad del docente, cualidades que se ven beneficiadas por la gestión pedagógica de la institución y viceversa, es decir la gestión pedagógica se ve favorecida al contar con docentes con alto nivel en sus competencias.

De manera similar opinan Frigerio, Poggi, Tiramonti, y Aguerrondo (1992) quienes señalan que la gestión pedagógica es una dimensión de la gestión educativa, la cual incluye acciones de planificación curricular, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales didácticos, donde participan los docentes para aportar con sus competencias, así como para recibir orientaciones y mejorar su desempeño. Así mismo comprende el monitoreo de la labor docente, el manejo de los enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, la formación y actualización docente. Todo ello plasmado en documentos de Planificación curricular como el PCI, los planes curriculares anuales, las unidades de aprendizaje, proyectos de innovación pedagógica, el diseño de las sesiones, así como el plan de monitoreo del docente, entre otros.

Finalmente, el Marco del buen desempeño directivo del Ministerio de Educación (2016), define la gestión pedagógica como la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes por parte del equipo directivo, en ese sentido estaría directamente relacionada con las competencias docentes pues se orienta a fortalecerlas, pero a la vez la gestión pedagógica se fortalece de las competencias docentes, pues éstas se presentan como condiciones favorables para que el equipo directivo realice las diversas acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, para promover y garantizar el logro de los aprendizajes.

CONCLUSIONES

1. El nivel de competencias docentes de la institución educativa Pósic, en el año 2018, es alto en las dimensiones preparación para la enseñanza, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de profesionalidad e identidad docente.

2. La gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, en el año 2018, es muy bueno a nivel de las dimensiones de liderazgo de una comunidad de aprendizaje, gestión de la calidad de los procesos pedagógicos.

3. Existe una relación positiva considerable ($\gamma = 0.8216$) entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, en el año 2018, evidenciándose con el valor de p (p=0.000) que es menor al 5%.

RECOMENDACIONES

1. **A la directora de la Institución Educativa Pósic,** continuar mejorando el liderazgo de una comunidad de aprendizaje y gestionando la calidad de los procesos pedagógicos, mediante jornadas de formación continua y un monitoreo orientado al análisis y recuperación de buenas prácticas de los docentes.

2. **A los docentes de la Institución Educativa Pósic,** continuar con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, para la enseñanza, para participar en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y para desarrollar la profesionalidad e identidad docente, ahora con el nuevo Currículo Nacional de la Educación Básica Regular, deberán demostrar sus competencias y capacidades docentes para diseñar creativamente los procesos pedagógicos en las unidades y sesiones de aprendizaje.

3. **A los investigadores en educación,** aliento a seguir explorando en este tipo de investigaciones a fin de conocer con mayor certeza cómo se da la relación entre estas variables educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cabero, J. (2005). Formación del profesorado universitario en estrategias metodológicas para la incorporación del aprendizaje en red en el espacio de educación superior. Madrid: MEC, Programa de estudios y análisis.

Castro, A. (2007). Formación inicial y profesión docente: la Reforma al Sistema escolar: aportes para el debate. Santiago. Universidad Diego Portales.

Frigerio, G.; Poggi, M.; Tiramonti, G. y Aguerrondo, I. (1992). Las instituciones educativas Cara y Ceca – Elementos para su comprensión. 1ra. Edición. Buenos Aires, Argentina: Editorial Troquel S.A. Pichincha.

Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. México D.F.: Editorial Mc Graw Hill / Interamericana editores. S.A.

Monereo, C. (2011). Estrategias de Enseñanza y aprendizaje, Formación del profesorado y aplicación en la escuela. Barcelona: Graó.

Pacheco, T. (1991). Los procesos de innovación educativa. Su mediación institucional. En Revista Latinoamericana de Estudios Educativos No. 1 CEE. México.

Pérez, J. (2005). La formación permanente del profesorado ante los nuevos retos del sistema educativo universitario. XI Congreso de Formación del profesorado, Segovia 17-19 de febrero.

Perrenoud, P. (2007). Diez nuevas competencias para enseñar. Cuarta edición. Barcelona: Graó.

Perrenoud, P. (1999). Construir competencias desde la escuela. Santiago de Chile: Dolmen.

Pérez, A.; Barquín, J.; Angulo, F. (1999). Desarrollo profesional del docente. Política, investigación y práctica. Madrid.

Picardo, O. (2005). Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación. 1ra. Edición. San Salvador.

Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). Metodología y diseños en la investigación científica. Segunda edición. Lima: Editorial Mantaro.

Zabala, A. y Arnau, L. (2008). 11 Ideas clave: como aprender y enseñar competencias. Barcelona España: Ed. Graó, 4ª reimpresión.

Zabalza, M. (2007). Competencias docentes del profesorado universitario. En revista Calidad y desarrollo profesional. España: Narcea, 2ª Edición, primera reimpresión.

Webgrafía

Ayala, F. (2008). El modelo de formación por competencias. Disponible en: http://www.modelo.edu.mx/univ/mcom.ppt. Fecha de acceso, 20 de mayo 2019.

Carro, A.; Hernández, F.; Lima, J.; y Corona (2016). Formación profesional y competencias docentes en el estado de Tlaxcala. Universidad Autónoma de Tlaxcala. México. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/ v25n49/a01v25n49.pdf

Centro Autónomo de Formación e Innovación (2018). Las Competencias profesionales docentes. Modelo competencial de la Red de Formación del Profesorado. Departamento de Formación e Innovación. Xunta de Galicia. Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria. España. Disponible en: file:///E:/CONSULTOR%C3%8DAS/TESIS%20ASESORIA/2018/FRANCISCO/marco%20te%C3%B3rico/competencias_profesionales_docentesokokok%20dimensiones.pdf

Cerda, E. y Oliva, D. (2015). Evaluación de competencias pedagógicas del docente en una institución de educación superior. Universidad Autónoma Indígena de México. México. Disponible en: http://www.redalyc.org/pdf/461/46142596002.pdf

Comisión Europea para la Formación y Educación. (2013). Supporting teacher competence development for better learning outcomes. Disponible en: http://ec.europa.eu/ education/policy/school/doc/teachercomp_en.pdf

Fernández, D. (2017). Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 – UGEL 03 Lima – 2017. [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. Perú. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9952/Fernandez_VDH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guerrero, L. (2012). Modelo Escuelas Marca Perú. Rasgos y resultados que las definen y procesos requeridos para alcanzarlos. Comisión Escuelas Marca Perú Documento de trabajo: Versión completa. Lima: Ministerio de Educación. Disponible en: <http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wpcontent/uploads/2012/03/documentos_taller/Escuelas_Marca_Peru.pdf>

Hinostroza, M. (2017). Gestión pedagógica y competencia laboral de los docentes de la I.E. Antonia Moreno de Cáceres, en el periodo 2013. [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de posgrado. Lima. Disponible en: http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1269/TM%20CE-Ev%203066%20H1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Imbernón, F. (2002). La profesión docente ante los desafíos del presente y del futuro. Universidad de Barcelona. España. Disponible en: http://www.ub.edu/obipd/docs/la_profesion_docente_ante_los_desafios_del_presente_y_del_futuro_imbernon_f.pdf

Ministerio de Educación del Perú - MINEDU. (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Disponible en: http://unesdoc.unesco.org/images /0021/002191/219162s.pdf

Ministerio de Educación – MINEDU. (2014). Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima – Perú. 2014. Disponible en: http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf

Ministerio de Educación del Perú – MINEDU. (2015). Compromisos de Gestión Escolar. Manual de Gestión Escolar. Lima. Perú. Disponible en: http://www.minedu.gob.pe/ campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf

Ministerio de Educación del Perú – MINEDU. (2016). Marco del Buen Desempeño Directivo. Directivos construyendo escuela. Disponible en: http://www.minedu .gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Pacheco, T.; Ducoing, P.; Navarro, M. (1999). La Gestión pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la educación. Disponible en: http://publicaciones. anuies.mx/pdfs/revista/Revista78_S2A4ES.pdf

Rojas, F. (2013). Relación del manejo de gestión pedagógica de los directores con el desempeño de los docentes en el aula en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Cocharcas en el año 2012. [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Postgrado. Piura. Disponible en: http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1028/TM%20CEGe%20R781%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz, L. (2016). Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del área de Lenguaje del colegio La Salle de Riobamba, durante el primer quimestre del año lectivo 2012-2013. [Tesis de posgrado]. Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador. Programa de Maestría en Gerencia Educativa. Disponible en: http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream /10644/4826/1/T1837-MGE-Ruiz-Gestion.pdf

Sanabria, L. López, O. y Leal, L. (2014). Desarrollo de competencias metacognitivas e investigativas en docentes en formación mediante la incorporación de tecnologías digitales: aportes a la excelencia docente. Universidad Pedagógica Nacional de Colombia. En revista Colombiana de Educación. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-39162014000200008

Tafur, M. (2014). Gestión pedagógica y calidad del servicio educativo en la institución educativa 3056 Gran Bretaña del Distrito de Independencia, año 2010. [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Postgrado. Lima. Perú. Disponible en: http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1047

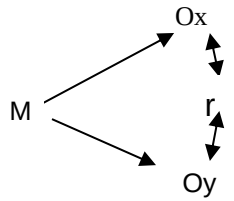
UNESCO. (2009). Experiencias educativas de segunda oportunidad Lecciones desde la práctica innovadora en América Latina. Disponible en: http://unesdoc.unesco.org/ images/0018/001864/186472s.pdf

Yábar, I. (2013). La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/yabar_si.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

TÍTULO	Competencias docentes y su relación con la gestión pedagógica de la Institución Educativa Pósic, en el año 2018.
PROBLEMA GENERAL	¿Qué relación existe entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, en el año 2018?
HIPÓTESIS	Hipótesis alterna (H_1): Existe relación positiva entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, en el año 2018. Hipótesis nula (H_0): No existe relación positiva entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, en el año 2018.
OBJETIVO GENERAL	Determinar la relación que existe entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, en el año 2018.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	- Determinar el nivel de competencias docentes de la institución educativa Pósic, en el año 2018, en sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de profesionalidad e identidad docente. - Describir la gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, en el año 2018, en sus dimensiones: liderazgo de una comunidad de aprendizaje y gestión de la calidad de los procesos pedagógicos. - Establecer la relación que existe entre las competencias docentes y la gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, en el año 2018.
DISEÑO DEL ESTUDIO	El diseño de la investigación fue correlacional de corte transversal, con el siguiente esquema (Hernández, 2014):  Ox_1 – Oy Ox_2 – Oy Ox_3 – Oy Ox_4 – Oy Ox – Oy Donde: Muestra de docentes de la institución educativa Pósic, nivel secundaria, 2018. O_x = Variable 1: Competencias docentes O_y = Variable 2: Gestión pedagógica r = Relación de las variables de estudio
POBLACIÓN Y MUESTRA	La Población del estudio estuvo conformada por 11 docentes de la institución educativa Pósic, nivel secundaria. El tamaño de la muestra fue la misma de la población, es decir se estableció mediante la técnica de muestreo no probabilístico por criterio del investigador, quedando una muestra poblacional, de 11 docentes.
VARIABLES DE ESTUDIO	V1: Competencias Docentes. V2: Gestión Pedagógica.
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN	La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento cuestionario.

Anexo 2

Instrumentos para la recolección de datos

CUESTIONARIO PARA LA MEDICIÓN DE LAS COMPETENCIAS DOCENTES

Instrucciones:

Estimado profesor a continuación se presenta una lista de ítems acerca de las competencias docentes, le pedimos contestar con total sinceridad y objetividad, ya que los resultados serán únicamente con fines de investigación de posgrado y no está vinculado con ninguna evaluación dada por el Ministerio de Educación.

Condición Laboral del Docente: Nombrado (……) Contratado (…..)

Ítems	Siempre (5)	Casi Siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)
I. PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
A. Conoce y comprende las características de los estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares, los enfoques y procesos pedagógicos.					
1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.					
2. Demuestra conocimientos actualizados de las disciplinas del área curricular que enseña.					
3. Demuestra conocimiento actualizado de las teorías pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
B. Planifica la enseñanza de forma colegiada, con coherencia entre los aprendizajes esperados, el proceso pedagógico, los recursos disponibles y la evaluación.					
4. Elabora la programación curricular, con sus colegas, articulando los aprendizajes, las características de los estudiantes, las estrategias y los materiales educativos.					
5. Diseña creativamente procesos pedagógicos para despertar curiosidad e interés en los estudiantes.					
6. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
7. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
II. ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
C. Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática.					
8. Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
9. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
10. Resuelve conflictos sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
D. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.					
11. Controla la ejecución de su programación, verificando logros de aprendizaje e introduciendo cambios con apertura para adecuarse a situaciones imprevistas.					
12. Propicia que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
13. Desarrolla, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
14. Utiliza recursos y tecnologías informáticas de comunicación diversas en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					

15. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
E. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.					
16. Utiliza diversos métodos, técnicas e instrumentos que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados.					
17. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
18. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas.					
III. PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.					
F. Participa activamente en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora del Proyecto Educativo Institucional.					
19. Interactúa con sus pares para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza.					
20. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora.					
21. Participa en proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.					
G. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad, otras instituciones del Estado y la sociedad civil.					
22. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
23. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
24. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
IV. DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
H. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo.					
25. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
26. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
27. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
I. Ejerce su profesión mediante el respeto de los derechos fundamentales de las personas, con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función.					
28. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
29. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.					

Fuente: Adaptado por el investigador del Marco del Buen desempeño docente. Ministerio de Educación. (2014)

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Instrucciones:
Sr. Docente a continuación se presenta una lista de ítems acerca de la gestión pedagógica realizada por la dirección de la institución educativa Pósic, le pedimos contestar con total sinceridad y objetividad, ya que los resultados serán únicamente con fines de investigación de posgrado y no está vinculado con ninguna evaluación dada por el Ministerio de Educación.

Nunca: N Casi Nunca: CN A veces: A Casi Siempre: CS Siempre: S

ITEMS	**N (1)**	**CN (2)**	**A (3)**	**CS (4)**	**S (5)**
I. LIDERAZGO DE UNA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE					
1. El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.					
2. El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					
3. El director estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas e impulsa su sistematización.					
II. GESTIÓN DE LA CALIDAD DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS					
4. El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.					
5. El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					
6. El director monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
7. El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.					

Fuente: Adaptado por el investigador del Marco del Buen desempeño directivo. Ministerio de Educación (2016).

Anexo 3

Validación de los instrumentos por juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autores del Instrumento
			Br. Francisco Vela Ríos
TITULO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA LA MEDICIÓN DE LAS COMPETENCIAS DOCENTES			

INSTRUCCIONES: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Juicio crítico según corresponda.

Alternativas:
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables.					
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.					
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.					
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito de la investigación,					
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					
Subtotal						
Total						

III. OPINION DE APLICACIÓN: Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN: ……..

Tarapoto, 03 de enero del 2019.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autores del Instrumento
			Br. Francisco Vela Ríos
TITULO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN PEDAGÓGICA			

INSTRUCCIONES: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Juicio crítico según corresponda.

Alternativas:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables.					
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.					
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.					
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito de la investigación.					
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					
Subtotal						
Total						

III. OPINION DE APLICACIÓN: Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN: ……..

Tarapoto, 03 de enero del 2019.

Anexo 4

Análisis de confiabilidad del instrumento de medición "Cuestionario sobre las competencias docentes"

Nº de docentes	Ítems																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
01	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	5
02	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5
03	5	4	4	3	4	3	5	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5
04	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	3	5
05	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	5
06	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	4
07	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	5
08	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	5
09	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5
10	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	5
Desviación Estándar	0.6	0.7	0.7	0.7	0.5	0.9	0.5	0.4	0.5	0.7	0.5	0.8	0.5	1.3	0.9	1.0	0.6	0.3
Varianza	0.4	0.6	0.5	0.4	0.3	0.8	0.2	0.2	0.2	0.6	0.3	0.6	0.2	1.6	0.9	1.0	0.4	0.1

Nº de docentes	Ítems											Puntaje total
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
01	3	5	3	4	4	3	3	3	2	3	3	87
02	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	105
03	4	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	104
04	5	5	2	5	4	4	5	4	3	5	3	121
05	4	5	2	5	3	4	4	4	4	4	4	107
06	3	5	2	4	3	4	4	3	3	3	3	102
07	4	5	2	4	3	3	4	3	3	4	4	104
08	4	5	2	4	4	4	4	4	3	3	3	94
09	4	5	2	4	4	5	5	4	4	3	3	121
10	4	5	2	4	4	5	5	4	4	3	3	120
Desviación Estándar	0.6	0.3	0.4	0.5	0.5	0.6	0.7	0.5	0.6	0.7	0.5	117.5
Varianza	0.4	0.1	0.2	0.2	0.2	0.4	0.5	0.3	0.4	0.5	0.2	12.41

Para la medición de la confiabilidad se ha utilizado el método de la incorrelación de los ítems, utilizando la fórmula de correlación propuesta por Cronbach, cuyo coeficiente se conoce bajo el nombre de coeficiente de alfa (Brown, 1980, p.105), cuando éstos no son valorados dicotómicamente:

$$r = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

$$r = 0{,}9263$$

Donde:

S_i : desviación estándar poblacional de los ítems.

S_i^2 : varianza poblacional de los ítems.

n : Nº de docentes que participaron en la muestra piloto.

Con un nivel de probabilidad del 95% el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos de un levantamiento previo de información a una muestra piloto de 10 unidades de análisis es de 0,9263, el cual es superior al parámetro establecido de +0,70 (sugerido en el manual de evaluación como el coeficiente mínimo aceptable para garantizar la efectividad de cualquier tipo de estimación sobre confiabilidad). Significando que el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos por los docentes de una muestra piloto al haber utilizado una ficha de observación, es altamente confiable en un 92,63% y está apto para ser aplicado al grupo en estudio de la investigación.

Análisis de confiabilidad del instrumento de medición "Cuestionario sobre Gestión Pedagógica"

Nº de docentes	Ítems							Puntaje total
	1	2	3	4	5	6	7	
01	1	3	2	3	3	3	3	18
02	4	4	4	5	5	4	4	30
03	5	5	3	3	5	4	5	30
04	5	5	5	4	5	5	5	34
05	5	5	5	5	4	5	5	34
06	4	4	4	4	3	4	4	27
07	5	5	4	5	5	5	5	34

08	2	4	3	1	3	2	2	17
09	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	5	5	5	5	5	4	33
Desviación Estándar	1.3	0.7	1.0	1.3	0.9	1.0	1.0	39.8
Varianza	1.8	0.5	1.0	1.6	0.8	1.0	1.0	7.58

Para la medición de la confiabilidad se ha utilizado el método de la incorrelación de los ítems, utilizando la fórmula de correlación propuesta por Cronbach, cuyo coeficiente se conoce bajo el nombre de coeficiente de alfa (Brown, 1980, p.105), cuando éstos no son valorados dicotómicamente:

$$r = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

$$r = 0{,}9442$$

Donde:

S_i : desviación estándar poblacional de los ítems.

S_i^2 : varianza poblacional de los ítems.

n : Nº de docentes que participaron en la muestra piloto.

Con un nivel de probabilidad del 95% el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos de un levantamiento previo de información a una muestra piloto de 10 unidades de análisis es de 0,9442, el cual es superior al parámetro establecido de +0,70 (sugerido en el manual de evaluación como el coeficiente mínimo aceptable para garantizar la efectividad de cualquier tipo de estimación sobre confiabilidad). Significando que el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos por los docentes de una muestra piloto al haber utilizado el cuestionario, es altamente confiable en un 94,42% y está apto para ser aplicado al grupo en estudio de la investigación.

Anexo 5

Base de datos general de la variable Competencias docentes, según dimensiones

Unidades de análisis	D1	D2	D3	D4	Competencias docentes
1	20	31	22	14	87
2	27	41	22	15	105
3	28	35	23	18	104
4	30	46	25	20	121
5	25	39	23	20	107
6	27	39	21	16	103
7	24	41	21	18	104
8	21	33	23	17	94
9	31	47	24	19	121
10	31	46	24	19	120
11	26	41	21	13	101

Tabla general de la variable Gestión pedagógica, según dimensiones

Unidades de análisis	D1	D2	Gestión pedagógica
1	6	12	18
2	12	18	30
3	13	17	30
4	15	19	34
5	15	19	34
6	12	15	27
7	14	20	34
8	9	4	44
9	15	0	21
10	14	2	33
11	12	2	31

Anexo 6

Archivo Fotográfico

Fotografía 1: Directora de la Institución Educativa Pósic.

Fotografía 2: Docentes de la Institución Educativa Pósic.