



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión pedagógica y competencia docente de dos
instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Romero Santos, Yulissa Ana (orcid.org/0000-0002-5806-4838)

ASESOR:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

CO-ASESORA:

Dra. Brizuela Lopez, Mariella Pilar (orcid.org/0000-0002-8610-4681)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico la presente investigación a Dios, mi creador por darme salud y fortaleza, a mi padre, esposo e hijas por su amor incondicional y aliento constante cada día y a toda mi familia por la paciencia y comprensión que tuvieron conmigo para el logro de mis objetivos en este camino hacia mi desarrollo profesional.

Agradecimiento

Agradecer a la Universidad César Vallejo por permitirme llevar la maestría en la administración de la educación. A todos los docentes, en especial al Dr. Gimmy Asmad por su valiosa orientación y acompañamiento en la elaboración de mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	21
Tabla 2 Tabla muestra de estudio	22
Tabla 3 Validez de expertos	23
Tabla 4 Baremo de las variables y dimensiones	24
Tabla 5 Tabla cruzada de gestión pedagógica vs competencia docente	26
Tabla 11 Información de ajuste de modelo de la hipótesis general	28
Tabla 12 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	28
Tabla 13 Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	29
Tabla 14 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	29
Tabla 15 Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	30
Tabla 16 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	30
Tabla 17 Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	31
Tabla 18 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	31
Tabla19 Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4	32
Tabla 20 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	32
Tabla 21 Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 5	33
Tabla 22 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5	33
Tabla 6 Tabla cruzada de quehacer educativo vs competencia docente	71
Tabla 7 Tabla cruzada de cultura organizacional vs competencia docente	72
Tabla 8 Tabla cruzada de generar autonomía vs competencia docente	73
Tabla 9 Tabla cruzada de liderazgo pedagógico vs competencia docente	74
Tabla10Tabla cruzada de identidad institucional vs competencia docente	75

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Gráfico de barras de gestión pedagógica vs competencia docente	24
Figura 2 Gráfico de barras de quehacer educativa vs competencia docente	71
Figura 3 Gráfico de barras de cultura organizacional vs competencia docente	72
Figura 4 Gráfico de barras de generar autonomía vs competencia docente	73
Figura 5 Gráfico de barras de liderazgo pedagógico vs competencia docente	74
Figura 6 Gráfico de barras de identidad institucional vs competencia docente	75

Resumen

El presente estudio investigó la gestión pedagógica y competencia docente, como objetivo se planteó determinar la influencia de la gestión pedagógica en la competencia docente.

El tipo de investigación fue aplicada, de enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 110 docentes y la muestra por 86 docentes, a los cuales se les realizó una encuesta. Para la obtención de datos se empleó la técnica de la encuesta bajo el instrumento del cuestionario de escala ordinal tipo Likert validado por juicio de tres expertos y su fiabilidad con la prueba del Alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0.960 para la variable gestión pedagógica y 0.954 para la variable competencia, confirmando como excelente la confiabilidad de ambos instrumentos.

Los resultados de la aplicación del modelo de regresión logística ordinal se obtuvo un p valor de 0,000, lo cual es menor al margen de error (0,05), es decir, la gestión pedagógica influye significativamente en la competencia docente, ello fue corroborado con los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell (66, 8 %), y de Nagelkerke (68,9 %) de los cuales se pudo concluir que la gestión pedagógica es explicada por la competencia docente.

Palabras clave: Gestión pedagógica, competencia docente, liderazgo pedagógico.

Abstract

The present study investigated the pedagogical management and teaching competence, the objective was to determine the influence of pedagogical management on teaching competence.

The type of research was applied, quantitative approach, hypothetical-deductive method, non-experimental and cross-sectional design. The population consisted of 110 teachers and the sample by 86 teachers, to whom a survey was conducted. To obtain data, the survey technique was used under the Likert-type ordinal scale questionnaire instrument validated by the judgment of three experts and its reliability with the Cronbach's Alpha test, which yielded a value of 0.960 for the management variable. pedagogical and 0.954 for the competence variable, confirming the reliability of both instruments as excellent.

The results of the application of the ordinal logistic regression model obtained a p value of 0.000, which is less than the margin of error (0.05), that is, pedagogical management significantly influences teaching competence, this was corroborated with the values of the Pseudo R2 test of Cox and Snell (66.8%), and of Nagelkerke (68.9%), from which it was possible to conclude that the pedagogical management It is explained by teaching competence.

Keywords: Pedagogical management, teaching competence, pedagogical leadership

I. INTRODUCCIÓN

En el campo educativo, surgió cambios en la formación inicial de los actores educativos, donde se requiere incrementar el fortalecimiento en servicio de las competencias del docente con la finalidad de asegurar el trabajo formativo de calidad, que respondan a las necesidades e intereses de los estudiantes, las instituciones educativas y de la sociedad (MINEDU, 2021).

Las competencias de los profesores, por citar un ejemplo, tlaxcaltecas en México se encuentran en un nivel de carencia y limitaciones al demostrar sus capacidades y habilidades durante el desarrollo de su trabajo docente, dificultando la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Los actores indican que no hay suficientes recursos educativos para que puedan mejorar sus competencias en beneficio de su comunidad (OCDE, 2021).

En Bolivia, Ecuador y Colombia, la formación docente, que, por sus especiales características, requería que una parte importante de las actividades sean prácticas, concentrándose más del 50 % de la carga horaria. La necesidad de contar con un alto grado de presencialidad para su desarrollo obligó a que se suspenda este tipo de eventos debido a las reglas de aislamiento social obligatorio (UNESCO, 2021).

En el ámbito europeo, Day (2018) indicó que el 2016, en la última encuesta por el periódico inglés The Guardian, de 4 450 docentes encuestados, el 98 % señalaron estar cada vez bajo una mayor presión, el 82 % señalaban que su carga era insoportable y el 75 % expresaba que su salud mental estaba afectada. Solo un 12 % señaló tener un equilibrio entre su vida y trabajo. Esta situación detalla el panorama que se vive en Europa, que cada día es más difícil lograr retener a profesores o contratarlos por registrar la carrera docente una baja moral del profesorado, y por eso el surgimiento de realizar estudios acerca de las influencias, positivas y negativas que ejerce el profesionalismo del docente y de que formas se manifiestan y cómo podemos lograr hacer del docente un profesional competente en su trabajo y que se manifieste en su identidad, compromiso y resiliencia por ser cada día mejor educador.

El Programa Teaching in Focus de la OCDE (2017), refiere que hay una necesidad a nivel mundial en la cual los docentes demuestren sus competencias

esenciales en las aulas y garanticen la medición de sus aprendizajes de los estudiantes, también las instancias educativas brinden oportunidades a los profesores para desarrollar y ampliar sus competencias con la finalidad de mejorar su quehacer pedagógico y la calidad educativa de la niñez estudiantil.

A nivel nacional, en los últimos treinta años, la oferta pública de formación en la competencia docente no ha seguido una misma línea en lo referente a la gestión pedagógica, siendo iniciativas disímiles en enfoques, dimensiones y alcances, solo existieron tres programas nacionales con mayor relevancia y alcance válidos para mencionar desde los años 90 como el PLANCAD y el PRONAFCAP. En todos ellos, los docentes peruanos muestran poca satisfacción que el promedio de los otros países ya sea por falta de apoyo de los directivos, la falta de reconocimiento de su trabajo y la insatisfacción con su salario (UNESCO, 2019).

ENDO (2018), las organizaciones educativas públicas de Lima Metropolitana, incluidas la UGEL 6, se pronunciaron sobre las demandas de acciones formativas, donde solo un 15.6 % reciben programas formativos focalizados, y con relación a las prácticas pedagógicas sobre la competencia docente, expresaron el 71.7 % más de 3 horas a preparar las clases y labores administrativas, es decir se evidencia dificultad y rechazo por parte de los educadores en mejorar su formación docente. Así mismo, se observa que la valoración de la carrera docente se encuentra por debajo de los 5 puntos porcentuales (4.4 %) de docentes encuestados que piensan en dejar la carrera y dedicarse a otra actividad (MINEDU, 2018).

En las instituciones educativas del distrito de Ate, UGEL 06, región Lima, se evidenció la falta de fortalecer la formación docente en nuevas competencias, habilidades, comportamientos, actitudes, que se debe fortalecer en la labor pedagógica en las aulas para los aprendizajes de los estudiantes. De la misma manera es un compromiso de los directivos realizar el asesoramiento y acompañar al docente en la práctica pedagógica, retroalimentando y así fortalecer sus competencias educativas.

Por lo expuesto, se presentó el problema general: ¿Cómo influye la gestión pedagógica en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06.Lima, 2022? Además, se han establecido las siguientes preguntas específicas: (1) ¿Cómo influye el quehacer educativo en la competencia docente

de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06.Lima, 2022? (2) ¿Cómo influye la cultura organizacional en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06.Lima, 2022? (3) ¿Cómo influye el generar autonomía en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06.Lima, 2022? (4) ¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06.Lima, 2022? (5) ¿Cómo influye la identidad institucional en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06.Lima, 2022?

La investigación justifica desde la perspectiva teórica, al considerar a Cerdas et al. (2018) donde definen a la gestión pedagógica como el eje del trabajo de cada institución educativa, que incluye políticas, procedimientos y prácticas para planificar, implementar y evaluar el quehacer educativo, manteniendo la autonomía institucional, según la realidad de su contexto, enriqueciendo los procesos pedagógicos ante las necesidades educativas. Por otro lado, Leyva et al. (2015) aportan sobre la competencia docente señalando que es aquella que se relaciona con los campos del conocimiento, adoptando la capacidad de transferir habilidades y conocimientos a nuevas situaciones. Asimismo, Domínguez et al. (2021) precisan que la competencia profesional del docente es una competencia compleja que se encuentran integrados en otras parciales de acuerdo a la actividad que desempeña. Estas teorías permitieron aumentar la comprensión de las variables y sus dimensiones desde la mirada de diferentes autores que contribuyan al conocimiento de futuros estudios y que comparen sus resultados con los de este estudio.

La investigación desde la perspectiva práctica quedó justificada sobre la utilidad que se empleó en el desarrollo de la gestión pedagógica en la competencia docente para mejorar el proceso de la práctica pedagógica en beneficio del aprendizaje de los estudiantes, dio a conocer cómo se encuentra el estado actual de la gestión pedagógica y sus dimensiones, permitió sustituir o corregir aspectos de cambios que necesita en el desarrollo de la competencia docente. De esta forma se logró aportar en la tarea de fortalecer las prácticas pedagógicas y concientizar la formación de la carrera profesional del docente.

En cuanto a la justificación metodológica, permitió el logro de los objetivos planteados al aplicarse un determinado diseño y los instrumentos adecuados,

recabó información válida y fiable sobre las variables, describiéndolas con una mayor amplitud. Cabe mencionar que fue de tipo aplicada, de nivel explicativo, cuantitativo e hipotético deductivo, con el diseño no experimental, para lo cual se aplicó la encuesta, validados por expertos e instrumentos de recopilación de datos, como el cuestionario, lo cual dejó un precedente para la resolución de futuros estudios.

El presente trabajo posee el objetivo general: Determinar la influencia de la gestión pedagógica en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06.Lima, 2022 y los objetivos específicos. (1) Establecer la influencia del quehacer educativo en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022 (2) Establecer la influencia de la cultura organizacional en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022 (3) Establecer la influencia de generar autonomía en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022 (4) Establecer la influencia del liderazgo pedagógico en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022 (5) Establecer la influencia de la identidad institucional en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022.

Del mismo modo la hipótesis general: La gestión pedagógica influye significativamente en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022 y las hipótesis específicas. (1) El quehacer educativo influye significativamente en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022 (2) La cultura organizacional influye significativamente en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022 (3) Generar autonomía influye significativamente en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022 (4) El liderazgo pedagógico influye significativamente en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022 (5) La identidad institucional influye significativamente en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado, se procedió a realizar las consultas de trabajos de investigación de índole internacional, destacando el trabajo de Gudiño et al. (2021), tuvo por finalidad establecer la relación entre la gestión pedagógica y su influencia en el aprendizaje, aplicada, cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo-correlacional, donde se usó la encuesta y se elaboró dos cuestionarios de cada 20 ítems con una escala de valoración de Likert, tuvo un nivel de confianza de 0,808 y 0,799 en ambos, determinándose que los instrumentos usados fueron altamente confiables. Tuvo una muestra de 98 docentes y estudiantes. Sus resultados descriptivos arrojaron para la primera variable, un 65,3 % y consideran que la gestión pedagógica es regular, un 18,4 % considera un nivel inadecuado y el 16,3 % lo consideran adecuado. Y para la variable aprendizaje, el 56,1 % lo ubican en regular, el 28,6 % en inicio. Y en los resultados inferenciales obtuvo un Rho Spearman = 0,825 el cual concluyó que efectivamente si se desea mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes se debe mejorar la gestión pedagógica como docente.

Asimismo, el trabajo consultado de Canesa (2021), con la finalidad de conocer la relación que existe entre la práctica docente y la gestión pedagógica. El estudio fue de tipo básica, con un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, relacionado al enfoque cuantitativo. Asistieron 32 docentes y 4 directivos como muestra. Se empleó la encuesta y el cuestionario con un nivel de confiabilidad de la V de Aiken = 0,96. Sus resultados señalaron que el 63,3 % de docentes siempre realizan sus planificaciones, el 46,7 % hace uso siempre de las plataformas tecnológicas, el 43,3 % afirma aplicar materiales educativos siempre, y el 56,6 % señala que son de acuerdo a las necesidades. El 56,7 % afirma usar siempre estrategias para evaluar el aprendizaje, así como el 70 % y el 53,3 % señalan usar siempre estrategias pedagógicas y estrategias didácticas respectivamente. El 43,3 % afirma compartir información y conocimiento siempre, en forma similar el 76,7 % conecta los contenidos nuevos con los saberes previos. Finalmente, el 36,7 % atiende a la diversidad e inclusión educativa como el 56,7 % retroalimenta siempre a los estudiantes. Los resultados inferenciales arrojaron un nivel de correlación de Pearson = 0,734 en estudio el cual significa una correlación positiva alta. El trabajo

concluyó en afirmar que la gestión pedagógica mejora a través del desarrollo de las prácticas docentes reflejados en sus resultados.

También la investigación consultada de Lobo y Urzola (2020), tuvo el propósito de desarrollar una propuesta de gestión de la información por medio de las TIC contribuya al fortalecimiento de las competencias de docentes y directivos. Tesis aplicada, enfoque cualicuantitativo, de diseño no experimental correlacional, con 7 directivos y 152 docentes como muestra. Se aplicó la encuesta promedio del cuestionario en escala Likert con 18 preguntas y un nivel de confiabilidad = 0,8780 el cual se interpretó como confiable. Sus resultados descriptivos señalan que el 65,33 % de docentes perciben un nivel bueno de contribución de la gestión educativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje, el 2,67 % señalan que la contribución es ocasional. Por otro lado, el 97,33 % afirman que los reportes académicos ayudan a la toma de decisiones curriculares y el 2,67 % no lo considera de esa forma. Se halló un nivel de correlación fuerte de $R_{\text{studio}} = 0,88$. Finalmente existe correlación entre las variables.

Asimismo, en el estudio consultado de Nalzaró (2020), quien investigó las relaciones entre la supervisión de los administradores escolares, la competencia docente y el desempeño estudiantil. Este estudio tiene metodología cuantitativa correlacional e inferencial. La muestra fue de 670 encuestados entre docentes y directivos a los que se aplicó como instrumento un cuestionario modificado y mejorado adoptado del estudio de Lee (2009), Butler (2004) y Hoy (2001). Mostraron con relación a la variable competencia de los docentes una media de 3,34 y al relacionar las variables competencia docente con rendimiento académico de los estudiantes se alcanzó un $R_{\text{ho de Spearman}} = 0,323$ y una $p < 0,01$, rechazando la hipótesis nula. Finalmente se estima una relación significativa entre las variables en estudio, determinando que las competencias de los maestros son fundamentales en la mejora del rendimiento escolar.

Finalmente, el trabajo de Chávez y Henríquez (2020), en su investigación abordaron la relación entre gestión del conocimiento con el desempeño laboral del docente. Tesis con diseño descriptivo correlacional, donde se aplicó una encuesta compuesta con 28 ítems y un nivel de confiabilidad de Cronbach = 0.98 con una consistencia aceptable. Participaron como muestra del estudio 260 docentes. El

estudio dio como resultados descriptivos sobre el desempeño docente a nivel nacional, un promedio de 665 puntos sobre 1000 estableciendo que cuentan con una valoración fundamental y en la zona 8 los docentes evaluados mostraron un promedio de 661 puntos sobre 1000 el cual significa una valoración similar a la anterior. En los resultados inferenciales, mostraron una correlación entre las variables estudiadas de 0,984, el mismo que se interpreta como positiva alta. Se concluyó en afirmar la relación entre gestión del conocimiento con el desempeño laboral del docente.

En este apartado, se procedió a realizar las consultas de trabajos de investigación de índole nacional, destacando el trabajo de Preciado (2021), en su estudio entre las variables gestión pedagógica y competencia digital docente. La muestra compuesta por 60 docentes de instituciones educativas públicas y los instrumentos utilizados tuvieron una alta confiabilidad (variable 1: 0,928 y variable 2: 0,972). Sus resultados descriptivos señalaron que los docentes alcanzaron el nivel 3 que describe una mejor gestión pedagógica el 32 % la primera institución educativa., el 25 % la segunda y la tercera el 18 % en cuanto a la prueba inferencial arrojó un Rho de Spearman de 0.566. Finalmente se estimó una relación significativa entre las variables.

También el trabajo de Sosa et al. (2021), en su estudio estableció la relación de la calidad de la gestión pedagógica y la práctica docente. El diseño fue no experimental correlacional. Estuvo compuesta por 36 integrantes del personal docente, la muestra fue no probabilística, se aplicaron dos cuestionarios, con 36 y 23 preguntas respectivamente por cada variable. Obtuvo como resultados la relación de la gestión pedagógica docente en un 46 % y con relación a la variable calidad educativa los encuestados señalaron que el 75 % ambos con nivel alto. En la prueba inferencial obtuvo un Rho de Spearman de 0,08, valor que indica una relación directa pero muy baja. Se concluyó en afirmar que todas las variables y dimensiones tuvieron una incidencia significativa entre las variables.

También el trabajo de Revilla (2020), abordó establecer la relación entre la gestión pedagógica y competencia docente. El diseño utilizado fue no experimental correlacional, determinada por 18 docentes como población y la muestra de la encuesta fue censal. Se elaboró una encuesta de 16 preguntas relacionadas con una dimensión de cada variable. El estudio mostró como resultados descriptivos

sobre gestión pedagógica que el 92,8 % evidencia siempre un nivel alto y el 7,1 % considera que algunas veces. Y con relación a la variable competencia docente el 94,1 % opinan siempre y casi siempre que los docentes poseen un nivel alto y el 5,9 % considera algunas veces. En la prueba inferencial obtuvo una fuerte confiabilidad de 0.889 por medio de un chi cuadrado para confirmar y contrastar la información. Como conclusión se señaló que la gestión pedagógica tiene una incidencia con la competencia docente.

De la misma forma el trabajo de Quispe (2020), tuvo por finalidad demostrar cómo la gestión pedagógica de los directivos se relaciona con el desempeño de los docentes. Este fue cuantitativo con un diseño transversal correlacional. Se encuestó a 234 estudiantes, 49 docentes y 9 administrativos. Los instrumentos usados fueron cuestionarios que sometidos a una prueba Alpha Cronbach obtuvo un puntaje 0.819 que significa una excelente validez. Sus resultados descriptivos señalaron con relación a la formación permanente y continua del desempeño docente un 55,2 % de significancia, sobre las alternativas administrativas sin descuidar el desempeño docente obtiene un 77,8 % de significancia. En la comprobación de hipótesis se halló por medio de la correlación de Pearson entre las variables dieron un el valor $p = 0,000 < 0,05$. Por consiguiente, ambas partes las variables están directamente correlacionadas y alcanzan un nivel de 0,576, que corresponde al nivel de correlación positivo. Se concluyó que, a mayor nivel de la gestión pedagógica, mejor desempeño docente.

Finalmente, López (2019), quien realizó un estudio sobre la gestión pedagógica y la calidad del desempeño docente, planteando como propósito determinar el vínculo entre las mencionadas variables. Fue no experimental correlacional, se empleó el cuestionario en escala Likert con 24 ítems de la primera variable y una ficha de observación de 22 ítems con la confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,858. Tuvo una muestra constituida por 23 docentes. Los resultados evidencian que 74,2 % consideraron que la variable gestión pedagógica se halla en el nivel medio, el 16,1 % un nivel bajo y 9,7 % en un nivel alto. Se logró estimar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente.

En cuanto a la teoría de la complejidad, avala el estudio de la gestión pedagógica, que permite dar a conocer cómo los sistemas se relacionan en

determinadas situaciones problemáticas, desde su composición cómo un todo absoluto, permite estudiar diversos contextos y fenómenos singulares, guardan relación con objetos sociales, organizaciones. Tienen facilidad de interconectarse, adaptarse a nuevos patrones o comportamientos (Salgado y Parra, 2021).

También las perspectivas del paradigma positivista, que se entiende como una postura filosófica de una comunidad científica que considera abordar la realidad observable el cual se asocia con la importancia que se da de forma general, con una perspectiva más precisa, donde se toma en cuenta la información veraz, cómo a las verdades absolutas en la medida que se establece una relación entre el investigador y el objeto de estudio (Miranda y Ortiz, 2020).

Según, Herrera (2018) afirmó que el paradigma positivista es conocido como cuantitativo, empírico- analítico, también identifica causas reales, leyes, teorías para regular, observar, explicar y relacionar fenómenos en organizaciones.

Asimismo, la pedagogía está vinculada al término gestión pedagógica, es por ello que tiene interés por desarrollar o poner en práctica, de forma articulada las acciones reales y concretas con el fin de concientizar, diversificar, planificar y ejecutar procesos orientados a dar seguimiento a la práctica pedagógica, a través de espacios de diálogo crítico y reflexivo, de activar los saberes, y el escucha activa que faciliten atender a los aprendientes, a una participación espontánea y creativa (Cerdas et al., 2018).

Desde lo pedagógico, quienes están inmersa en establecer una comunidad de aprendizaje donde las personas responsablemente interaccionan de forma activa al mejoramiento continuo de los aprendizajes de cada estudiante con el fin de ser formados integralmente para poder desenvolverse en la sociedad de forma activa (López-Paredes, 2017).

Además, Garcés (2017) se refiere a la necesidad de una gestión pedagógica diferente, creativa, con las condiciones de desarrollar procesos cognitivos a los estudiantes, con la debida importancia del aprendizaje de los contenidos basado en las competencias definidas, estilos de aprendizaje y competencias didácticas, esto se refiere a una gestión pedagógica.

De acuerdo con Cerdas et al. (2018) menciona a la gestión pedagógica como el eje del trabajo de cada institución educativa, que incluye políticas, procedimientos y prácticas para planificar, implementar y evaluar el quehacer educativo,

manteniendo la autonomía institucional, según la realidad de su contexto, enriqueciendo los procesos pedagógicos ante las necesidades educativas. En cuanto a sus dimensiones consideró lo siguiente:

Primera dimensión, repensar en el quehacer educativo con miras a mejorar lo existente; la gestión pedagógica en esta dimensión radica, en revisar el quehacer educativo, considerando los espacios de diálogo para la transformación de mejora en los procesos educativos, buscando estrategias como alternativas de solución ante necesidades e intereses del contexto educativo.

Segunda dimensión, cultura organizacional y la importancia de los procesos individuales y colectivos, es uno de los mayores retos de las organizaciones educativas de cambiar las prácticas individuales a los trabajos colectivos y colaborativos que conllevan a lograr metas de manera más efectiva. El significado de la cultura organizacional nos da a conocer un conjunto de saberes, pensamientos, ideas y creencias donde se recibe ciertas reglas de conducta precisas, el cual es aceptado y socializada por un grupo o sociedad.

Tercera dimensión, generar autonomía, es un factor que considera la autonomía en los centros educativos, con la toma de decisiones sobre la organización educativa y los procesos educativos. Tener espacios de reflexión donde se originen propuestas que favorecen la autonomía de las escuelas, los objetivos y metas específicas planteadas en un contexto determinado.

Cuarta dimensión, fortalecer el liderazgo pedagógico, en esta dimensión sobre la gestión pedagógica. el liderazgo es aquel docente que puede sobresalir progresivamente en su comunidad educativa, asume protagonismo según sus habilidades, conocimiento y aptitudes en fortalecer su trabajo en aula. Generar los espacios de reflexión para el desarrollo de liderazgos pedagógicos emergentes en las escuelas, ello favorece el trabajo en equipo, genera sinergia y establece retos para la mejorara de las situaciones que aquejan en la comunidad.

Quinta dimensión, consolidar la identidad en la comunidad educativa, la gestión pedagógica en esta dimensión establece en conocer que cuando los integrantes de una escuela se sientan aceptados, tomen decisiones, sean útiles y valorados, demostrando aptitud hacia las actividades que acontece en la comunidad educativa. Asimismo, el trabajo en espacios de un buen clima laboral genera procesos de cambio a través de compromiso de mejora en su quehacer

educativo. El cambio implica un trabajo colaborativo, que establece la identidad y los acuerdos de sus participantes en el cumplimiento de sus metas. y logro de aprendizajes (Cerdas et al., 2018).

Según MINEDUC (2021) la gestión pedagógica constituye la base del quehacer en un contexto educativo y cabe resaltar las políticas, métodos y procedimientos de programación, ejecución y valoración del proceso educativo, motivados por los intereses, necesidades, estilos de aprendizaje, de todos los educandos, con el fin de obtener logros significativos instaurados en las bases curriculares.

Asimismo, la pedagogía promueve mejoras en toda la organización educativa, dando a conocer que es un establecimiento educativo en conjunto donde las personas interactúan con la responsabilidad de brindar mejores oportunidades a los estudiantes, formándolos integralmente en favor de su calidad de vida y el buen desempeño laboral en una sociedad cambiante (Garcés, 2017).

A nivel nacional, el compromiso pedagógico de los profesores implica demostrar responsabilidad en su formación ética profesional e identidad con su labor encomendada, el ser maestro implica prepararse, actualizarse para responder a los grandes desafíos y hacer frente a las nuevas demandas sociales que requiere resultados para ello los docentes deben disponer de nuevas competencias, conocimientos, habilidades, valores y conductas, que respondan, a las competencias del siglo XXI (Sanz y Serrano, 2019).

Asimismo, la formación ética profesional se identifica a través de los valores que se transmite, como es el respeto, la responsabilidad, solidaridad, confianza, y reciprocidad. Se abordan actitudes positivas para la construcción del modelo de gestión pedagógica, en espacios y ambiente donde se pueda gestionar una oferta educativa sostenible, inclusiva y equitativa (Cerdas et al., 2018).

La gestión pedagógica, debe entenderse como una organización que permite la orientación y coordinación de las acciones que ejercen los profesores en diferentes ámbitos como en el proceso educativo, en su formación integral, su desempeño en las aulas y desde su propio encargo social que responda a sus necesidades y limitaciones (Bedoya et al., 2021).

Por su parte, Cerdas et al. (2018), mencionó que la transformación de una gestión pedagógica es eficaz cuando se convierte en un eje que gira alrededor de toda la comunidad educativa, gestionando mejoras en el desempeño docente, que impacte en la búsqueda de nuevas habilidades, actitudes, valores e impulsar acciones que solucionen los problemas educativos en bien de la sociedad y los educandos

Es así, que el sentido fundamental del trabajo y gestión pedagógica del docente es tener profesionalismo y proyectarse al logro de propósitos con sentido de pertenencia social, es decir, la gestión pedagógica parte de la identificación y conocimiento del proceso educativo, la cual tienen como propósito lograr la formación del estudiante como ser social, capaz de dar solución ante una situación problemática (Sanz y Serrano, 2019).

La interacción del docente con el estudiante resulta parte del proceso de enseñanza y el aprendizaje, el monitoreo y acompañamiento constante son parte del proceso efectivo de estrategias pedagógicas de fortalecimiento en el desarrollo integral del estudiante (Garay et al., 2021).

Además, son organizaciones que se relacionan directamente con los estudiantes, donde se realizan actividades en diversos contextos educativos, como espacios de diálogo reflexivo, toma de acuerdos y decisiones, diversidad de características de demandas educativas, donde surge el líder pedagógico quién monitorea y realiza el acompañamiento, desarrollando su profesionalismo a partir de las demandas educativas en bien de la comunidad estudiantil y sus habitantes (Chen et al., 2020).

Una gestión pedagógica con diferentes maneras de impartir el desarrollo de los procesos pedagógicos de los alumnos, contemplando cómo requisito indispensable el desarrollo de los aprendizajes, las competencias didácticas, sus necesidades inmediatas de saber hacer y conocer sus logros y limitaciones para crecer de forma integral (Garcés, 2017).

Es necesario mencionar que educar integralmente la personalidad de una persona es activar sus capacidades de la diversidad del conocimiento, de las destrezas y habilidades que posee cada persona como el patrimonio colectivo. Teniendo en cuenta la comunicación y el diálogo intercultural, una condición de vida

en común, que resalta importante la pluriculturalidad del conocimiento con acuerdos mutuos en espacios educativos. (Bedoya et al., 2021).

Además, la gestión pedagógica, es aquella que interactúa entre actores educativos, formando integrantes de una sociedad para el conocimiento y competencias profesionales, preparados para impartir acciones que demanden cualquier tipo de actividad, haciendo uso de habilidades, destrezas actitudes y conocimientos en un urbe de cambios constantes y demandas de retos donde la creatividad y el desempeño es una habilidad primordial (Quispe, 2019).

Cabe mencionar, que la gestión pedagógica es la estructura central a seguir a través de procedimientos con análisis reflexivos, con el uso de estrategias, trabajo coordinado y colaborativos entre los miembros de la organización en cumplimiento de buenas práctica, ante cambios y modelos de organización social e institucional (Obregón y Terrazas, 2022).

A su vez, estas organizaciones se relacionan directamente con los estudiantes, desarrollan diversas actividades en los espacios educativos, como espacios de diálogo reflexivo sobre el quehacer institucional, por lo que se hace necesario valorar la influencia del proyecto de extensión y poner en práctica el profesionalismo y el conocimiento disciplinar del docente, también se manifiesta la gestión educativa, la cual es monitoreada por el directivo, brindando los materiales y recursos pertinentes para los resultados alcanzado por los estudiantes, en bien del desarrollo de toda una comunidad y país consciente del cambio a través de la educación (Chen et al., 2020).

Asimismo, la gestión pedagógica tiene como finalidad una responsabilidad con el desarrollo social de la educación; es decir educar integralmente la personalidad establecida, la capacidad de la diversidad como patrimonio colectivo. Teniendo en cuenta el diálogo intercultural como parte de una condición de vida en común, que valora la pluralidad estando de acuerdo o en desacuerdo en el tejido del diálogo (Bedoya et al., 2021).

Al emplear estrategias pedagógicas en el aula como los recursos didácticos, actividades, talleres a través de la tecnología, produjo un clima escolar efectivo y buenas relaciones, garantizando la interacción docente y estudiante de manera sincrónica, así como de manera asíncrona, mejorando los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como su rendimiento académico (Garay et al.,2021).

También, es el quehacer coordinado de actividades y manifestaciones de cómo fortalecer el proceso pedagógico que imparten actores educativos, direccionando a las buenas prácticas con el cumplimiento de metas y objetivos que demandan una sociedad cambiante de trabajo cooperativo y colaborativo de integrantes de una determinada organización (Obregón y Terrazas, 2022).

La gestión pedagógica, es parte de la preparación de personas en forma o integral ante una sociedad para el conocimiento y competencias profesionales, donde están siendo formados para actuar ante determinadas situaciones, que demanden cualquier tipo de actividad, como el uso de sus habilidades, destrezas actitudes y conocimientos, donde los retos y demandas son parte de objetivos a corto y mediano plazo (Quispe, 2019).

Además, el trabajo en equipo es una mirada compartida de análisis desde la perspectiva de conocer dónde se encuentra la escuela, cómo está formada, qué se quiere hacer, a dónde ir, que se quiere promover y los recursos que se necesita para una gestión de calidad (Garcés, 2017).

La teoría en la que se sustenta la competencia docente es la autoeficacia, planteada por Bandura, quien menciona que la autoeficacia está basada en la apreciación de la persona, sobre sus condiciones, su existencia y se hace una evaluación minuciosa de su actuar. Determina que las personas desarrollan capacidades innatas como la autoobservación, la autoevaluación y por último la autocorrección. Asimismo, resalta que estas capacidades permiten el desarrollo de competencia de manera constante dentro de su trabajo educativo. Se entiende por autoeficacia a las creencias que cada persona posee sobre sus propias capacidades, como para realizar actividades, la motivación para aprender estimula la persona a realizar una actividad (Rossi, 2020).

En términos generales, podemos interpretar las competencias como un todo organizado de características propias de la persona, que se preparan para desempeñar de manera eficaz diferentes actividades que realiza con normalidad, propias de su labor. Se conoce a la persona competente como aquella que sabe enfrentarse a circunstancias complejas, dándole solución al activar sus conocimientos y su destreza, pues sabe hacer, es decir que es eficaz en el uso del conocimiento, y sabe ser, por cuanto actúa cuando es preciso y necesario (Clavijo, 2018).

De acuerdo con la variable competencia docente, según Leiva et al. (2015) definen las competencias docentes como conjuntos de conocimientos y habilidades cognitivas que los profesionales en la docencia deben poseer. Asimismo, consideran las siguientes dimensiones:

Primera dimensión, competencias instrumentales, se refiere a las competencias de naturaleza lingüística, metodológica, tecnológica y cognoscitiva, que todo profesional docente debe poseer, como parte de su preparación profesional necesario de su formación y competitividad para la sociedad donde se desempeña y comunidad educativa.

Segunda dimensión, competencias personales y de interacción social, son las competencias de interacción social a través de los valores, del pensamiento crítico y autocrítico, desarrolla el proceso humano intra e interpersonal donde interactúa con los demás y en contexto determinado.

Tercera dimensión, competencias integradoras, es una de las competencias que engloba la formación de individuos, grupos, de ética profesional, de ser responsables y con vocación de servicio en el entorno donde se desenvuelven y desempeñan en su organización escolar.

Domínguez et al (2021) precisó que la competencia profesional del docente es una competencia compleja que se encuentran integrados en otras parciales de acuerdo con la actividad que desempeña. Para ello, reconoce las siguientes competencias docentes:

Cuarta dimensión, competencia cultural, se relaciona al conocimiento del contenido disciplinar del dominio del docente. Considera como la comprensión de los conocimientos de una materia, que se transmite como parte de la enseñanza y aprendizaje a los estudiantes.

Quinta dimensión, competencia organizativa, relacionada con la organización de los espacios, grupos, tiempo, recursos didácticos, de los entornos donde se imparten aprendizajes (Domínguez et al., 2021)

Parra (2016), considera a la competencia docente de la comunicación, como la capacidad que tiene de gestionar organizadamente la información, que es capaz de conducir pedagógicamente la comunicación de forma efectiva, en el desarrollo de clases de los estudiantes, los docentes deben impartir ideas claras de la

información: es decir que las ideas o contenidos disciplinares sean mensajes claros, precisos para establecer la comunicación con los estudiantes.

Cabe mencionar, que las capacidades de todo profesional docente se manifiesta en demostrar sus destrezas, habilidades y actitudes donde sus competencias profesionales individuales, demuestran gran capacidad en su desempeño laboral en las aulas con el desarrollo de actividades de gran demanda cognitiva que imparten a los estudiantes y se puedan desempeñar en una sociedad cambiante para la mejor calidad de vida (Leiva et al., 2015).

El conocimiento de contenidos disciplinares y metodologías es de carácter necesario, pero no suficiente para ejercer una docencia cuya interacción pedagógica debe ser constante en contextos de diversidad social e individual y que se orienta al aprendizaje reflexivo (MINEDU, 2019).

El docente es el eje importante que gira alrededor del proceso educativo; hoy en día es un profesional que demuestra que está inmerso en los cambios que han ocurrido en estos tiempos, donde imparte enseñanzas y evalúa a través de su comportamiento, sus conocimientos y cómo se desenvuelve con sus pares. La evaluación es formativa, donde el estudiante recibe una formación integral y responde según realidades de su contexto (Leiva et al., 2015).

Asimismo, reconocer al docente cómo el profesional que realiza una reflexión constante de las acciones pedagógicas, cómo interactuar entre el aprendizaje y cómo funciona la organización escolar, en búsqueda del fortalecimiento de sus competencias (MINEDU, 2014).

Además, Bedoya (2018) mencionó que las competencias van dirigidas a desarrollar capacidades permanentes y eficientes entre las personas. Se entiende por competencia que va más allá de entenderla como una destreza; es la pertinencia de procesos y métodos para desarrollar en la práctica, generando la formación en competencias, cuyo conocimiento de la docencia, que le lleva a diseñar y gestionar programas de formación.

Desde luego, las capacidades de un profesional se amparan en las destrezas, habilidades y actitudes que demuestra las competencias profesionales individuales, que se va desarrollando en su desempeño laboral, en su práctica diaria en las aulas y es el progreso del desarrollo que nutre a la sociedad (Leiva et al., 2015).

Además, la distinción entre los objetivos educativos y las metas de formación de aprendizaje son desarrolladas a través del trabajo docente, ante un compromiso latente e inteligente de una determinada actividad y propósito en términos de conocimientos, de habilidades, destrezas y actitudes que se demuestra en la competencia docente (Domínguez et al., 2021).

Es necesario reconocer que, los estándares de competencias son referentes en lo que se espera que se derivan de los marcos y perfiles mencionados, el docente se prepara para cada jornada pedagógica de acuerdo con su planificación (UNESCO, 2019).

Así mismo, la descripción de las problemáticas docentes en relación con la justicia social ha variado en los últimos informes. Como resultado los docentes están más concientizados y sensibilizados con lo que acontece a su alrededor, en su entorno social interactúan y viven experiencias, como lo hicieron en sus prácticas profesionales, ello le servirá para aprender a intervenir en realidades complejas: aprendizaje-servicio, prácticas en lugares con carencias, voluntariados y ciertas dificultades (Sanz y Serrano, 2019).

Además, el docente ejerce una labor organizativa del proceso educativo; demuestra en el campo del saber que es un ser competente, inmerso en los cambios de la tecnología, donde se implementa, realizando actualización para impartir enseñanzas y sus conocimientos disciplinares, donde el estudiante es su razón formación integral y pueda interactuar en diversas realidades de su contexto (Leiva et al., 2015).

Cabe mencionar, el nuevo rol del docente, que imparte enseñanzas y aprendizajes, sin descuidar la parte emocional y saber cómo actuar ante una situación problemática, en el desarrollo de proyectos e innovación para el trabajo con las TIC, las herramientas de información y comunicación actualmente disponibles (Parra, 2016).

Por consiguiente, el docente es un ente competente, organizativo, de los espacios educativos, grupos, tiempo, recursos didácticos, de los entornos donde se desenvuelve los aprendizajes, conocedores entre los objetivos educativos y las metas de formación de aprendizaje, lo cual son desarrolladas a través del trabajo docente (Domínguez et al., 2021).

Además, Garcés (2017) considera a las competencias docentes como la adquisición de destrezas, actitudes, virtudes y nuevos conocimientos donde se descubre y activan capacidades que las personas desarrollan de manera loable y eficaz, con un desempeño favorable e innato, Cabe resaltar que ser competente es parte de realizar una actividad que ejerce dominio de conocimientos y habilidades donde se desarrolla capacidades de fácil acceso a cumplir con responsabilidad y eficacia.

Desde luego, es necesario manifestar que demostrar las competencias profesionales del docente es desarrollar a través de sus destrezas, habilidades y actitudes que imparten en el desarrollo en su desempeño laboral, en su práctica diaria en las aulas con los estudiantes, formándolos para una sociedad de demanda tecnológica (Leiva et al., 2015).

Además, la formación de aprendizaje de los estudiantes es desarrolladas a través del trabajo docente, donde es un compromiso planificar actividades de demanda cognitiva con un propósito definido, de conocimientos, de habilidades, destrezas y actitudes que se manifiestan en las competencias del docente en los espacios que imparten formación integral (Domínguez et al., 2021).

Finalmente, Garcés (2017) considera a las competencias docentes como una organización compleja, donde adquieren destrezas, actitudes, virtudes y nuevos conocimientos para descubrir y activar capacidades que cada profesional destaca y realiza como desempeño favorable e innato, Ser competente es demostrar en una determinada área un desempeño que comunique a los demás que lo hace bien y le gusta hacer para enseñar a los demás.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio fue de tipo aplicada, se buscó información fundamentada en conocimientos teóricos de las variables, en resolver problemas de índole colectivo, de esta forma se buscó mejorar la gestión pedagógica, a través de la competencia docente. Según Baena (2017) considera que es aplicada porque se enfoca esencialmente en la problemática de la sociedad, abarca desde lo que resulta de la teoría con la práctica.

Asimismo, el estudio fue explicativo puesto que explicó las causas y porque se relacionó la gestión pedagógica con la competencia docente. Para Hernández y Mendoza (2018), el nivel explicativo permite responder a interrogantes de las causas y hechos ocurridos en forma general y no sólo mencionar las correlaciones que existe entre las variables.

Con respecto al enfoque, el estudio fue de tipo cuantitativo debido a que se desarrolló procedimientos estadísticos verificándose las hipótesis propuestas sobre la vinculación entre competencia docente y la gestión pedagógica. En cuanto a ello, Carrasco (2019) menciona que el enfoque cuantitativo se alude a la recopilación de información, para comprobar determinadas hipótesis con la ayuda de procedimientos estadísticos para medir las variables en un contexto establecido.

También, la investigación usó el método hipotético-deductivo ya que se obtuvo conclusiones en función a la creación de hipótesis respecto a la incidencia de la gestión pedagógica en la competencia docente, aseverando si es aceptada o rechazada las hipótesis propuestas. Según Ríos (2020), el estudio de este método hipotético-deductivo es un formato que emplea normas mediante el cual se deducen conclusiones apoyadas de supuestos proyectados.

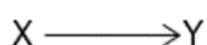
Además, el estudio planteó un diseño no experimental debido a que las variables no fueron cambiadas, tampoco mantuvo intervención sobre ellas, sino que se revisó la información de la relación que existe entre las dos variables de la gestión pedagógica y la competencia docente. Para Ñaupas et al. (2014) explicaron que en los estudios no experimentales se realizan sin manipular

variables. Sólo se analizó la información que se obtiene para establecer la relación que existen entre las dos variables.

Con respecto a la temporalidad del estudio fue de corte transversal, debido a que se realizó la recolección de datos y se utilizó el instrumento de investigación en un momento determinado. Así mismo fue correlacional causal porque se presenta la relación causa y efecto (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

El siguiente esquema corresponde a un diseño no experimental correlacional causal, adaptado en base a (Arias y Covinos, 2021).

Donde:



X, es la variable independiente: Gestión Pedagógica.

Y, es la variable dependiente: Competencia Docente.

\longrightarrow es la influencia de X en Y.

En el gráfico se muestra que X tiene efecto en Y

3.2 Variables y operacionalización

Gestión pedagógica

Definición conceptual: La gestión pedagógica es un proceso dinámico y complejo que se va construyendo con ayuda de toda la comunidad educativa e impulsa esfuerzos individuales y colectivos de automejoramiento, incorporando el trabajo educativo en un rol institucional que se desarrolla a través de las relaciones, gestiones e intercambios que se realiza según necesidades e intereses pedagógicos en el contexto donde se encuentra el centro educativo (Cerdas et al., 2018).

Definición operacional: Fue medido con las siguientes dimensiones: Quehacer educativo, cultura organizacional, generar autonomía, liderazgo pedagógico, identidad institucional.

Competencia docente

Definición conceptual: La competencia docente es aquella que se relaciona con los campos del conocimiento, adoptando la capacidad de transferir.

3.3 Población, muestra, muestreo

La población estuvo conformada por 110 docentes de 4° 5° y 6° grado del nivel primaria de dos instituciones públicas de la UGEL 06, del distrito de Ate, provincia de Lima. De acuerdo a Arias (2020) la población es un conjunto de personas con particularidades y similares características.

Tabla 1

Distribución de Población

Docentes	I. E. 1	I. E. 2	Total
4°	17	21	38
5°	17	19	36
6°	16	20	36
Total	50	60	110

La muestra fue probabilística debido a que todos fueron seleccionados en un determinado momento. La muestra es la cantidad representativa para realizar el análisis de la investigación de acuerdo a una selección probabilística. Arias y Covino (2021) mencionan que la muestra es un subconjunto de una parte de la población de estudio, que tienen las mismas características.

Dónde:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Hay que señalar además que la población de estudio es 110 docentes, tomando esa información se inició al siguiente calculo:

$$n = \frac{(110) (1.96) (1.96) (0.5) (0.5)}{(0.05) (0.05) (109) + (1.96) (1.96) (0.5) (0.5)}$$

$$n = 86$$

Después de haber obtenido de la muestra, se trabajó con el muestreo estratificado. Según Supo (2014) esto sirve para cerciorar la participación de cada

grupo de la población de la muestra en una población heterogénea respecto de la variable de estudio. En consecuencia, para conservar la proporción de docentes por institución y por grado se dividió el tamaño de la muestra (86) y el de la población (110), consiguiendo como resultado 0.78, que será multiplicado por la cantidad de docentes por grado.

Tabla 2

Muestra de estudio

	Grado	Docentes	Factor	Muestra
I. E. 1	4°	17	0.781	13
	5°	17	0.781	13
	6°	16	0.781	13
I. E. 2	4°	21	0.781	16
	5°	19	0.781	15
	6°	20	0.781	16
TOTAL			110	86

Criterios de inclusión: Ser docentes de cuarto, quinto y sexto de primaria de 2 instituciones educativas públicas de la UGEL 06 del distrito de Ate. Docentes de sexo masculino y femenino.

Criterios de exclusión: Docentes de grados inferiores de 2 instituciones educativas públicas de la UGEL 06 del distrito de Ate. Docentes que se excluyeron en intervenir en el cuestionario de respuesta.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se usó la encuesta, la cual es organizada por medio de preguntas del tema en estudio, como son las variables Gestión pedagógica y Competencia docente. Según Wood y Smith (2018) destacan que la encuesta es un método de estudio funcional, veloz y barato con diversos beneficios, que está conformado por interrogantes respecto a un tema a investigar.

Se empleó como instrumento el cuestionario, el cual se compone de preguntas cerradas con respecto a las hipótesis planteadas, de acuerdo a las dimensiones de las variables. Según Fabregues et al. (2016) mencionaron que el cuestionario es un documento organizado por preguntas cerradas, de las hipótesis para poder ser verificada o rechazada.

Para validar los instrumentos se requirió la revisión de expertos, quienes dieron conformidad al contenido, determinando que las preguntas tengan la pertinencia, claridad y relevancia, lo cual garantizó su aplicabilidad. Para Hernández et al. (2018) la validación de expertos permite determinar el grado en que se medirá la variable.

Tabla 3

Validez de expertos

Nro.	Identificación de experto	Instrumento 1 Gestión Pedagógico	Instrumento 2 Competencia Docente
1	Mg. Sara Ofelia Agama Vílchez	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Inés Iris Díaz Ureta	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Maribel Flores Lázaro	Aplicable	Aplicable

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se efectuó una prueba piloto con 20 participantes, se utilizó el programa SPSS.v26 donde los resultados de Alfa de Cronbach fue de 0.927 y 0.919 para ambas variables de estudio, posteriormente para la muestra se obtuvo 0.960 para la variable independiente y 0.954 para las variables independiente, los cuales son confiables y aplicables. Según Ñaupas et al. (2017) los instrumentos son fiables siempre en cuando si no son modificados en el momento de la aplicación (Anexo 6).

La Ficha Técnica de la variable de Gestión pedagógica y de Competencia describen el instrumento con sus dimensiones del trabajo de investigación (Anexo 7).

Tabla 4*Baremo de las variables y sus dimensiones*

Variable Independiente	Bajo	Medio	Alto
V1: Gestión Pedagógica	32 - 74	75 – 117	118 – 160
D1: Quehacer Educativo	6 – 14	15 – 23	24 – 30
D2: Cultura Organizacional	7 – 16	17 – 26	27 – 35
D3: Generar Autonomía	6 – 14	15 – 23	24 – 30
D4: Liderazgo Pedagógico	7 – 16	17 – 26	27 – 35
D5: Identidad institucional	6 – 14	17 – 26	27 – 36
Variable Dependiente	Ineficiente	Moderado	Eficiente
V2: Competencia Docente	33 – 77	78 – 122	123 – 165
D1: Competencia Instrumental	6 – 14	15 – 23	24 – 30
D2: Competencia Personal	7 – 16	17 – 26	27 – 35
D3: Competencia Integradora	7 – 16	17 – 26	27 – 35
D4: Competencia Cultural	6 – 14	5 – 23	24 – 30
D5: Competencia Organizativa	7 - 16	17 - 26	27 - 35

3.5 Procedimientos

Se inició la investigación con la búsqueda de los antecedentes de estudios a nivel internacional y nivel nacional, asimismo se estimó las teorías referentes a la gestión pedagógica y la competencia docente, se realizó la operacionalización de las variables y se elaboró los instrumentos con una escala Likert de manera confiable y validada por juicio de expertos. Por otro lado, se solicitó la autorización a los directivos de las instituciones públicas y se realizó la prueba piloto a los docentes de 4°, 5° y 6to grado de primaria, luego se continuó con el desarrollo de la investigación. Para ello, se pidió a los directivos autorizar una reunión donde se explicó a los docentes en qué consistía las encuestas y el cuestionario de preguntas; se acordó un día establecido para la aplicación de los instrumentos de manera presencial. Finalmente se obtuvo los resultados con objetividad evitando omisiones de respuestas en la aplicación.

3.6 Método de análisis de datos

El desarrollo de análisis de la información se realizó almacenando y ordenando los datos en el programa de Microsoft Excel, el cual se presentó de manera ordenada, por variables, dimensiones, número de preguntas y así también se verificó en el instante las omisiones o preguntas que requerían información para descarte en el momento de los resultados. Se transfirió los datos al software estadístico SPSS-25, para el estudio, seguidamente se elaboró tablas y gráficos estadísticos identificando los datos recopilados con el llenado del cuestionario.

Para el planteamiento de hipótesis se tuvo presente una estadística de tipo inferencial, se llevó a cabo la prueba de normalidad de los datos usando kolmogorov- Smirnov con una muestra de 86 personas, luego se corroboró la hipótesis por medio de RLO, finalmente con los resultados se realizó las conclusiones y las recomendaciones de la tesis.

3.7 Aspectos éticos

La investigación, tuvo en consideración el proceso ético y la confiabilidad de los docentes que fueron parte de la investigación; por lo cual se tuvo en cuenta los derechos éticos, sosteniendo el asunto de la confidencialidad y protección de la identidad de los datos que se proporcionaron, por tal motivo se manejó con respeto, responsabilidad y transparencia, asegurando la originalidad a través de una declaración jurada, de igual manera para prevenir el plagio de conceptos referenciados, los derechos de autor citado, se determinó emplear el software Turnitin según las exigencias y normas de la universidad Cesar Vallejo. Para Koepsell y Ruiz (2015), menciona que la ética es un aspecto considerable del estudio que influye en la interacción entre los autores, de cómo guardar la imparcialidad, la seguridad de datos y emitir los resultados como las conclusiones, fundamentados en los principios éticos de la investigación.

IV. RESULTADOS

Gestión pedagógica vs competencia docente.

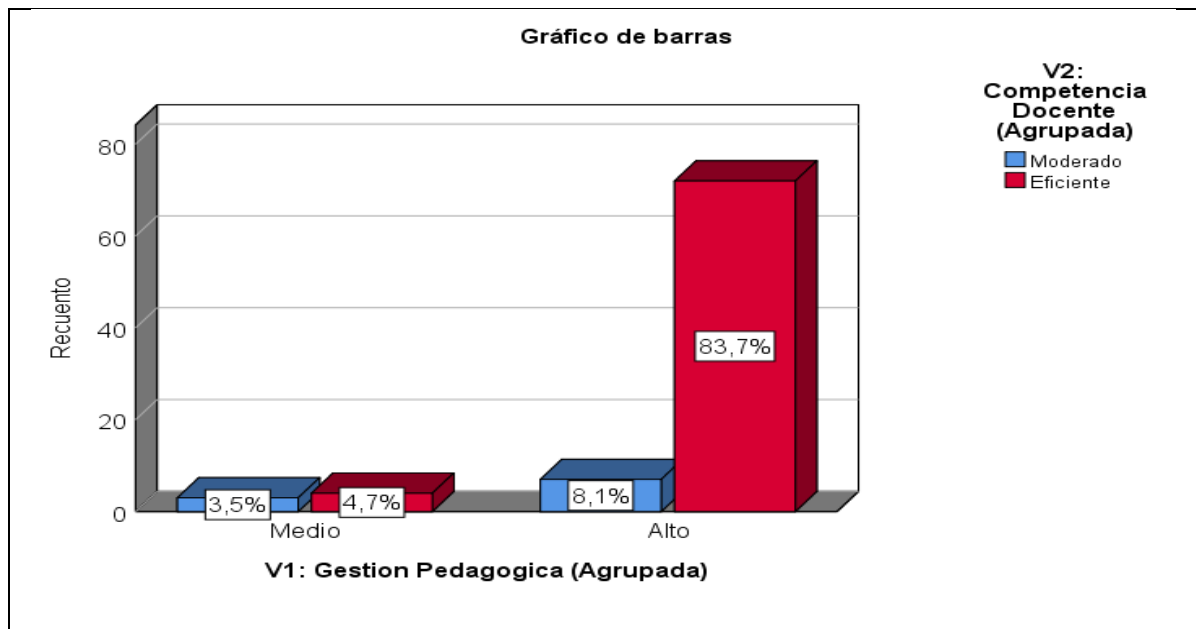
Tabla 5

Tabla cruzada de la gestión pedagógica y competencia docente

		Competencia Docente		
		Moderado	Eficiente	Total
Gestión Pedagógica	Medio	Recuento 3	4	7
		% del total 3,5%	4,7%	8,2%
	Alto	Recuento 7	72	79
		% del total 8,1%	83,7%	91,9%
Total		Recuento 10	76	86
		% del total 11,6%	88,4%	100%

Figura 1

Gráfico de barras de gestión pedagógica vs competencia docente



En la tabla 4 figura 1 de un total de 86 docentes encuestados de 4to, 5to y 6to grado de primaria, se evidenció que el 8,2 % (7) consideraron la gestión pedagógica en un nivel medio y el 91,9 % (79) manifestaron en un nivel alto; por otro lado, el 11,6 % (10) mencionó que la competencia docente es moderada y el 88,4 % (76) es eficiente. En consecuencia, en su mayoría los docentes estimaron a la gestión pedagógica en un nivel alto, debido a que construyen un quehacer educativo, una cultura organizacional, generan autonomía en los estudiantes, demuestran un liderazgo pedagógico y con identidad institucional; es por ello que percibieron en un nivel eficiente para la competencia docente. Los resultados de las dimensiones representadas en tablas y gráficos (Anexo 8).

Resultados Inferenciales

Para precisar si los datos obtenidos de una población o muestra se debe realizar la prueba de normalidad, evaluar los resultados y conocer si se rechaza o no la hipótesis nula. Esta prueba implica los supuestos datos que se utiliza en una serie de pruebas estadísticas, así también pruebas de hipótesis como de Kolmogorov – Smirnov que se pueden aplicarse en muestras inferiores a 50 o superiores de 50 respectivamente (Gutiérrez y Vladimirovna, 2016).

Se aplicó la prueba de K-S debido a que la muestra fue de 86 participantes. La prueba de normalidad realizada indicó sobre la variable y las dimensiones cuyo nivel de significancia es 0,000 por lo cual tiene una ordenación no normal, por ello se empleó la prueba estadística no paramétrica (Ver anexo 5).

Regresión logística ordinal

Son los procedimientos más empleados para este tipo de investigación. Se utiliza cuando las variables poseen categorías ordinales, además se inicia estimando que una de las variables sea cualitativa. El modelo del esquema de la regresión intenta demostrar la actuación de las categorías de la variable ordinal "Y" en relación con las variables independientes, como X1, X2 (Morales, 2018).

Prueba de hipótesis

La hipótesis estadística, es la aseveración que se realiza de una estimación de parámetros, la estimación del supuesto verdadero es la hipótesis nula, cuya representación es H_0 , como la aseveración que resulta de la discrepancia con H_a está representada por la hipótesis alternativa. Cabe resaltar que, si las pruebas señalan que H_0 no es cierta, será rechazada en beneficio de la hipótesis alternativa (Rincón, 2019).

Decisión estadística

Quispe et al. (2018) afirmaron que para un valor con probabilidad igual o menor que 0,05 se rechaza H_0 . Mientras que si es mayor a 0,05 no se rechaza. H_0 , además consideraron un nivel de significancia de 95%

Si $\alpha \leq 0,05$, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Si $\alpha > 0,05$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis general

Ho: No existe influencia significativa de la gestión pedagógica y la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022.

Ha: Existe influencia significativa de la gestión pedagógica y la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022

Tabla 11

Información de ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	431,411			
Final	331,266	100,146	32	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, se observó que el Chi-2 fue de 100,146, además el valor de significancia es de 0,000 siendo menor a 0,05 por lo tanto se rechazó la Ho y se aceptó la Ha. Se confirmó que la gestión pedagógica es predictor en la competencia docente, aseverando la influencia significativa entre la gestión pedagógica y la competencia docente.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,688
Nagelkerke	,689
McFadden	,186

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12 se evidenció que la prueba Pseudo R² de Cox y Snell fue 0,688 y el valor de Nagelkerke 0,689; lo cual señaló que la gestión pedagógica explica a la competencia docente en 68,8 % según Cox y Snell y 68,9 % según Nagelkerke. Por lo tanto, que la gestión pedagógica predice en la competencia docente.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia significativa del quehacer educativo y la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022.

Ha: Existe influencia significativa del quehacer educativo y la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022

Tabla 13

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	329,931			
Final	263,453	66,477	11	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, se observó que el Chi-2 fue de 66,477, además el valor de significancia es de 0,000 siendo menor a 0,05 por lo consiguiente es rechazado la Ho y se aceptó la Ha. Se confirmó que el quehacer educativo es predictor en la competencia docente, aseverando la influencia significativa entre el quehacer educativo y la competencia docente.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,538
Nagelkerke	,539
McFadden	,124

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14 se evidenció que la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell fue de 0,538 y el valor de Nagelkerke fue de 0,539; lo cual señaló que el quehacer educativo explica a la competencia docente en 53,8 % según Cox y Snell y en 53,9 % según Nagelkerke. Por lo tanto, el quehacer educativo predice en la competencia docente.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia significativa en la cultura organizacional y la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022.

Ha: Existe influencia significativa en la cultura organizacional y la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022

Tabla 15

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	134.467			
Final	105,931	28,536	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, se observó que el Chi-2 fue de 134,467, además la validez de significancia es de 0,000 siendo menor a 0,05 por lo tanto es rechazado la Ho y se aceptó la Ha. Se confirmó que la cultura organizacional es predictor en la competencia docente, aseverando la influencia significativa entre la cultura organizacional y la competencia docente.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,282
Nagelkerke	,283
McFadden	,053

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16 se evidenció que la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell fue de 0,282; y el valor de Nagelkerke 0,283; lo cual señaló que la cultura organizacional explica a la práctica docente en 28,2 % según Cox y Snell y en 28,3 % según Nagelkerke. Por lo tanto, la cultura organizacional predice en la competencia docente.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia significativa en generar autonomía y la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022.

Ha: Existe influencia significativa en generar autonomía y la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022.

Tabla 17

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	131,823			
Final	111887	19.936	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, se observó que el Chi-2 fue de 19,936, además la validez de significancia es de 0,000 siendo menor a 0,05 por lo tanto es rechazado la Ho y se aceptó la Ha. Se confirmó que generar autonomía es predictor en la competencia docente, aseverando la influencia significativa entre generar autonomía y la competencia docente.

Tabla 18

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,207
Nagelkerke	,207
McFadden	,37

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18 se evidenció la prueba Pseudo R2 donde los hallazgos de Cox y Snell y el valor de Nagelkerke fue de 0,207; lo cual señaló que generar autonomía explica a la competencia docente en un 20,7 % según Cox y Snell y Nagelkerke. Por tal motivo, generar autonomía predice en la competencia docente.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe influencia significativa en el liderazgo pedagógico y la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022.

Ha: Existe influencia significativa en el liderazgo pedagógico y la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022

Tabla 19

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	113,508			
Final	107.253	6.255	1	,012

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19, se observó que el Chi-2 fue de 6,255, además la validez de significancia es de 0,12 que resultó mayor al margen de error a 0,05 por consiguiente se acepta la hipótesis nula y es rechazada la hipótesis alterna, es decir se estima que no existe influencia significativa en el liderazgo pedagógico y la competencia docente.

Tabla 20

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,070
Nagelkerke	,070
McFadden	,12

Función de enlace: Logit.

En la tabla 20 se evidenció que la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y el valor de Nagelkerke fue de 0,70; lo cual señaló que el liderazgo pedagógico no explica a la competencia docente. Por lo tanto, el liderazgo pedagógico no predice en la competencia docente.

Hipótesis específica 5

Ho: No existe influencia significativa en la identidad institucional y la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022.

Ha: Existe influencia significativa en la identidad institucional y la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022

Tabla 21

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 5

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	123,218			
Final	104,128	19,090	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 21, se observó que el Chi-2 fue de 19,090, además el valor de significancia es de 0,000 siendo menor a 0,05 por lo tanto se rechazó la Ho y se aceptó la Ha. Se confirmó que la gestión pedagógica es predictor en la competencia docente, aseverando la influencia significativa entre la gestión pedagógica y la competencia docente.

Tabla 22

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5

Cox y Snell	,199
Nagelkerke	,199
McFadden	,36

Función de enlace: Logit.

En la tabla 22 se evidenció que la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y el valor de Nagelkerke fue de 199; lo cual señaló que la identidad institucional explica a la competencia docente en 19,9 % según Cox y Snell y Nagelkerke. Por tal motivo, la identidad institucional predice en la competencia docente.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación al determinar la influencia de la gestión pedagógica en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas de la UGEL 06, se pudo encontrar que la validez de significancia (0,000) es inferior al margen de error (0,005). De igual modo, respecto a los resultados de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell y de Nagelkerke, se aseveró que la competencia docente es explicada por la gestión pedagógica, en un 68,8 % y 68.9% respectivamente. Se halló que 8,2 % distingue la gestión pedagógica como medio y el 91,9 % nivel alto. A su vez, se halló que el 8,1 % distinguen a la competencia docente como moderado y un 83,7 % como eficiente. Quiere decir que en los docentes la gestión pedagógica influye de manera significativa en la competencia docente; debido a que construyen en el quehacer educativo, en una cultura organizacional, generan autonomía en los estudiantes, demuestran un liderazgo pedagógico con identidad institucional; es por ello que percibieron en un nivel eficiente para la competencia docente. Frente a lo mencionado es rechazada la HO y se aceptó la hipótesis de estudio, donde se encuentra influencia de la gestión pedagógica en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas. Estos resultados se corroboran con Revilla (2020) que con un planteamiento correlacional y su comprobación de hipótesis se halló por medio de Pearson entre las variables dieron un el valor $p = 0,000 < 0,05$, en la cual es rechazada la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa. Es por ello que las variables están directamente correlacionadas y alcanzan un nivel de 0,576, que resulta un nivel de correlación positivo. Se concluyó que, a mayor nivel de la gestión pedagógica, mejor desempeño docente. También estos hallazgos se puede contrastar con el estudio de Lobo y Urzola (2020) con el objetivo de diseñar una propuesta de gestión de la información por medio de la tecnología que contribuyó al fortalecimiento de las competencias de docentes y directivos , obtuvo como resultados descriptivos que el 65,33 % de docentes perciben un nivel bueno de la gestión educativa en el desarrollo de enseñanza y aprendizaje y el 2,67 % señalan que la contribución es ocasional. Por otro lado, el 97,33 % afirman que los reportes académicos ayudan a la toma de decisiones curriculares y 2,67 % no lo considera de esa forma. En los resultados inferenciales se halló un nivel de correlación fuerte de $R_{\text{studio}} = 0,88$. Se finalizó que se encuentra correlación entre

las variables. En la teoría de gestión pedagógica, Cerdas et al. (2018) señala que es un eje del trabajo de cada institución educativa, que incluye políticas, procedimientos y prácticas para planificar, implementar y evaluar el quehacer educativo, manteniendo la autonomía institucional, según la realidad de su contexto, enriqueciendo los procesos pedagógicos ante las necesidades educativas. En tal sentido, a partir de lo expuesto, se puede afirmar que los factores que estructuran la gestión pedagógica influyen sobre los aspectos de la competencia docente, de cómo es su desempeño en aula, en su práctica pedagógica en sus habilidades, comportamientos, actitudes con tal sentido de cambio y disposiciones motivadas por la gestión pedagógica.

Con respecto al primer objetivo específico que fue determinar la influencia del quehacer educativo en la competencia docente, se pudo encontrar que la validez de significancia (0,000) es inferior al margen de error (0,005). Del mismo modo, respecto a los resultados de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell y de Nagelkerke, se pudo aseverar que la competencia docente es explicada por el quehacer educativo, en un 53,8 % y 53,9% respectivamente. Así mismo se halló que 17,45 % distingue el quehacer educativo como medio y el 82,6 % un nivel alto. A su vez, se halló que el 11,6 % distinguen a la competencia docente como moderado y 88,4% como eficiente. Esto quiere decir que el quehacer educativo coincide de manera significativa en la competencia docente en las acciones que realiza en el desarrollo de su práctica pedagógica, estimaron los espacios de diálogo, estrategias y los procesos pedagógicos en un nivel alto, por lo cual la competencia docente se encuentra en un nivel eficiente. Por consiguiente, es rechazada la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación donde se aseveró que existe influencia del quehacer educativo en la competencia docente. Del mismo modo la investigación de Gudiño et al. (2021) determinó la relación entre la gestión pedagógica del docente con el aprendizaje, con un planteamiento correlacional, sus resultados descriptivos arrojaron para la primera variable, un 65,3 % que la gestión pedagógica es regular, un 18,4 % considera un nivel inadecuado y un 16,3 % lo considera un nivel apropiado. Y para la variable aprendizaje, el 56,1 % lo sitúan en un nivel regular, el 28,6 % en un nivel de inicio y el 15,3 %. Y en los resultados inferenciales obtuvo un Rho Spearman = 0,825 el cual se interpreta que se encuentra una relación significativa entre gestión pedagógica y aprendizaje. Otra

investigación similar, se halla en Canesa (2021) que verifica la correlación de las variables gestión pedagógica y competencia digital con un coeficiente un Rho de Spearman de 0.566 el cual significa que se encuentra una relación significativa entre las variables de estudio; se concluyó en afirmar que se encuentra un vínculo directo y significativo entre las variables. Según la teoría de quehacer educativo como Cerdas et al. (2018), señaló que la gestión pedagógica radica, en revisar el quehacer educativo, considerando los espacios de diálogo para la transformación de mejora en los procesos educativos, buscando estrategias como alternativas de solución ante necesidades e intereses del contexto educativo. En tal sentido, a partir de lo expuesto, se puede confirmar que el quehacer educativo en aula influye sobre los aspectos de la competencia docente, de cómo mejorar el trabajo educativo en aula, a través de la búsqueda de estrategias, de acuerdo a las habilidades y perspectivas del docente teniendo en cuenta el fortalecimiento para su práctica pedagógica.

El segundo objetivo específico que fue determinar la influencia de la cultura organizacional en la competencia docente, se pudo encontrar la validez de significancia (0,000) es inferior al margen de error (0,005). A su vez, se halló que el 11,6 % distinguen a la competencia docente como moderado, 88,4% como eficiente. Esto quiere decir que la cultura organizacional incide de manera significativa en la competencia docente en las acciones en que se organiza el desempeño del docente en su gestión escolar; en consecuencia, la mayoría de los docentes consideraron a la cultura organizacional en un nivel alto, debido a que se distingue el trabajo colaborativo; las prácticas colectivas y el logro de metas, por lo cual evidenciaron como eficiente a la competencia docente. Frente a lo explicado es rechazada la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis de investigación donde se estima que existe una influencia de la cultura organizacional en la competencia docente. Por su parte Sosa et al. (2021) que verifica la correlación de las variables gestión pedagógica y la práctica docente con un coeficiente un Rho de Spearman de 0.08 valor que denota una relación directa pero muy baja. Se concluyó en afirmar que todas las variables y dimensiones tuvieron una incidencia directa y significativa pudiendo aseverar que se encuentra un vínculo entre las variables. Asimismo, el trabajo de Quispe (2020), tuvo por objetivo mostrar que la gestión pedagógica de los directivos se vincula con el desempeño de los docentes. La

comprobación de hipótesis se halló por medio de la correlación de Pearson entre las variables dieron un el valor $p = 0,000 < 0,05$, en la cual es rechazada la H_0 y se aprueba la H_A . Se concluyó que, a mayor nivel de la gestión pedagógica, mejor desempeño docente. Por el contrario, si la gestión pedagógica no es una prioridad, el desempeño de los maestros será limitado e inadecuado. Autores como Garcés (2017), menciona que la organización de las escuelas es un establecimiento educativo en conjunto donde las personas interactúan con la responsabilidad de formar integralmente a los estudiantes en favor de su calidad de vida y el buen desempeño laboral en una sociedad cambiante. Por lo mencionado, a partir de lo expuesto, se puede afirmar que los factores que construyen la cultura organizacional influyen sobre los aspectos de la competencia docente, de cómo es su trabajo en aula, teniendo una base de comportamientos y saber qué hacer en una organización donde los actores educativos interactúan en un sentido de cambio.

En cuanto al tercer objetivo específico que fue determinar la relación de generar autonomía en la competencia docente, se pudo encontrar que la validez de significancia (0,000) es inferior al margen de error (0,005). Además, respecto a los resultados de la prueba Pseudo R^2 de Cox y Snell y Nagelkerke, se pudo aseverar que la competencia docente es explicada en generar autonomía, en un 60,7 % en ambos resultados. También se halló que 14 % distingue el generar autonomía como medio y el 86,0 % nivel alto. A su vez, se halló que el 11,6 % distinguen a la competencia docente como moderado, 88,4% como eficiente. Esto quiere decir que el generar autonomía incide de manera significativa en la competencia docente como se contempla en la toma de decisiones, cumplir con los objetivos y seguir los procesos didácticos en las sesiones de clases encontrándose en un nivel moderado. Frente a lo mencionado es rechazada la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de investigación donde menciona que existe incidencia del generar autonomía en la competencia docente Estos resultados concuerdan por estudios, como el de Nalzaró (2020) quien investigó las relaciones entre la supervisión de los administradores escolares, la competencia de los docentes y el desempeño de los estudiantes con una metodología cuantitativa correlacional e inferencial. Se empleó como instrumento un cuestionario modificado y mejorado adoptado del estudio de Lee (2009), Butler (2004) y Hoy (2001). Los resultados que

se obtuvo fueron en un Rho de Spearman=0,323 y una $p < 0.01$, rechazando la H_0 . Se concluyó que hubo una relación significativa entre las variables en estudio, determinando que las competencias de los maestros son fundamentales en la mejora del rendimiento escolar. Estos resultados mantienen relación en los hallazgos de Preciado (2021) en su trabajo de investigación estableció la relación entre las variables gestión pedagógica y competencia digital docente. Se demostró entre sus variables una alta confiabilidad (variable 1: 0,928 y variable 2: 0,972). Sus resultados descriptivos señalaron que los docentes alcanzaron el nivel 3 que describe una mejor gestión pedagógica el 32 % la primera institución educativa., el 25 % la segunda y la tercera el 18 % en cuanto a la prueba inferencial arrojó un Rho de Spearman de 0.566. Se concluyó en aseverar de que existe una relación directa y significativa entre estas dos variables. Al respecto con la teoría de generar autonomía, Cerdas et al. (2018) considera la autonomía en los centros educativos, con la toma decisiones sobre la organización educativa y el desarrollo de los procesos educativos, generando espacios de reflexión donde se originen propuestas que favorecen la autonomía de las escuelas, cumplimiento de metas específicas planteadas en un contexto determinado. A lo anterior se relaciona con la teoría de competencia docente de Clavijo (2018), que interpretó las competencias como un todo organizado de características propias de la persona como las habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes, que se preparan para desempeñar de manera eficaz diferentes actividades que realiza con normalidad, propias de su labor. A partir de lo expuesto, se puede confirmar que el generar autonomía en aula influyen sobre los aspectos de la competencia docente, como en la organización educativa el cumplimiento de objetivos y metas específicas planificadas, fortaleciendo en sus prácticas pedagógicas y en su desarrollo profesional.

Con respecto al cuarto objetivo específico que fue establecer el liderazgo pedagógico en la competencia docente, se pudo encontrar que el valor de significancia (0,012) es inferior al margen de error (0,005). Frente a lo mencionado se acepta la hipótesis nula y es rechazada la hipótesis de investigación donde refiere que no existe influencia del liderazgo pedagógico en la competencia docente. Se puede concluir que el liderazgo pedagógico explica en menor porcentaje en la competencia docente. Así mismo se halló que 8,1 % (7) distingue

el liderazgo pedagógico como medio y el 91,9 % (79) nivel alto. A su vez, se halló que el 11,6 % (10) distinguen a la competencia docente como moderado, 88,4% (76) como eficiente. En consecuencia, los docentes estimaron el liderazgo pedagógico en un nivel alto, debido a que establecen espacios de aprendizaje, prácticas pedagógicas y retos colectivos; es por ello que percibieron en un nivel eficiente para la competencia docente. Estos resultados no concuerdan con la investigación de López (2019), donde se desarrolló una investigación sobre la gestión pedagógica y la calidad del desempeño docente. Los resultados evidencian que 74,2 % estimaron a la variable gestión pedagógica que se halla en el nivel medio, el 16,1 % un nivel bajo y 9,7 % en un nivel alto. Además, se halló un valor de significancia de $p= 0.000$ y una correlación de 0,518, lo cual denota correlación positiva moderada entre las variables estudiadas. La conclusión fue que se logró identificar el vínculo entre la gestión pedagógica y la calidad del desempeño docente. Otra investigación similar, se halla en Canesa (2021) que verifica la correlación de las variables gestión pedagógica y competencia digital docente, resultando un Rho de Spearman de 0.566 el cual significa que se halla significativa; se concluyó en aseverar de que existe una relación directa y significativa entre estas dos variables. En tal sentido teorías del liderazgo pedagógico como de Cerdas et al. (2018) mencionan que fortalecer el liderazgo pedagógico en el docente es aquel que asume protagonismo según sus habilidades, conocimiento y aptitudes en el desarrollo de su práctica pedagógica. Saber generar los espacios de reflexión, ello favorece el trabajo en equipo, genera sinergia y establece retos para la mejora de las situaciones en la comunidad. De esta manera desarrollar el liderazgo del docente sobre la gestión pedagógica es fortalecer el protagonismo realizando varias acciones para el desarrollo integral del estudiante y calidad educativa.

Con respecto al quinto objetivo específico que fue establecer la influencia en la identidad institucional en la competencia docente, se pudo encontrar la validez de significancia (0,000) es inferior al margen de error (0,005). Así mismo se halló que 10,5 % distingue la identidad institucional como medio y un 86,6 % nivel alto. A su vez, se halló que el 11,6 % distinguen a la competencia docente como moderado, 88,4% como eficiente. Esto quiere decir que la identidad institucional incide de manera significativa en la competencia docente en involucrarse en su

quehacer pedagógico de su institución, se afirma que los docentes señalaron a la identidad institucional en un nivel alto, debido a que construyen una actitud positiva, un clima laboral y el compromiso de mejora; es por ello que percibieron en un nivel eficiente para la competencia docente. Frente a lo mencionado es rechazada la H_0 y se aceptó la H_A , donde se alude que se encuentra la influencia de la identidad institucional en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas. Estos resultados son confirmados por estudios, como Nalzaró (2020) que, con un planteamiento correlacional, se obtuvo un Rho de Spearman = 0,323 y una $p < 0.01$, rechazando la hipótesis nula. Finalmente hubo un vínculo significativo entre las variables en estudio, determinando que las competencias de los maestros son fundamentales en la mejora del rendimiento escolar. Otra investigación similar, se halla en Canesa (2021) que verifica la correlación de las variables gestión pedagógica y competencia digital docente sus resultados inferenciales obtuvo un Rho de Spearman de 0.566 el cual significa que se encuentra un vínculo moderado y significativo entre las variables de estudio; se concluyó en aseverar de que se encuentra un vínculo directo y significativo entre estas las variables. Por su parte Gudiño et al. (2021) en su estudio de gestión pedagógica y su influencia en el aprendizaje, obtuvo en sus resultados un Rho Spearman = 0,825 el cual se interpreta que la gestión pedagógica incide en el aprendizaje. Se concluyó que efectivamente si se desea mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes se debe mejorar la gestión pedagógica como docente. Para Leiva et al. (2015), mencionó que el docente es un profesional que demuestra que está inmerso en los cambios que han ocurrido en estos tiempos, donde imparte enseñanzas y evalúa a través de su comportamiento, sus conocimientos y cómo se desenvuelve con sus pares. En tal sentido, a partir de lo expuesto, se puede afirmar que la identidad institucional influye sobre los aspectos de la competencia docente, a que construyen una actitud positiva, un clima laboral armonioso y el compromiso de mejora en su práctica pedagógica y por ende en la competencia docente.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se probó que la gestión pedagógica influye significativamente para predecir la competencia docente, debido al análisis aceptable de regresión logística ordinal. Por lo cual, esta aseveración fue sostenida por la validez de los resultados de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, finalizando que la gestión pedagógica explica a la competencia docente.

Segunda:

Se probó que el quehacer educativo influye significativamente para predecir la competencia docente, debido al análisis aceptable de regresión logística ordinal. Por lo cual, esta aseveración fue sostenida por la validez de los resultados de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, finalizando que el quehacer educativo explica a la competencia docente.

Tercera:

Se probó que la cultura organizacional influye significativamente para predecir la competencia docente, debido al análisis aceptable de regresión logística ordinal. Por lo cual, esta aseveración fue sostenida por la validez de los resultados de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, finalizando que la cultura organizacional explica a la competencia docente.

Cuarta:

Se probó que el generar autonomía influye significativamente para predecir la competencia docente, debido al análisis aceptable de regresión logística ordinal. Por lo cual, esta aseveración fue sostenida por la validez de los resultados de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, finalizando que generar autonomía explica a la competencia docente.

Quinta:

Se probó que el liderazgo pedagógico influye significativamente para predecir la competencia docente, debido al análisis aceptable de regresión

logística ordinal. Por lo cual, esta aseveración fue sostenida por la validez de los resultados de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, finalizando que el liderazgo pedagógico explica a la competencia docente.

Sexta:

Se probó que la identidad institucional influye significativamente para predecir la competencia docente, debido al análisis aceptable de regresión logística ordinal. Por lo cual, esta aseveración fue sostenida por la validez de los resultados de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, finalizando que la identidad institucional explica a la competencia docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los especialistas del Ministerio de Educación, implementar talleres de gestión pedagógica en el diseño curricular de educación primaria, además brindar capacitaciones de competencia docente con la finalidad de fortalecer la formación docente en su práctica pedagógica.

Segunda:

A los encargados de la Dirección Regional de Lima Metropolitana, promover talleres del quehacer educativo, de tal modo que los docentes reflexionen de los procesos educativos que imparten en las aulas, utilicen estrategias innovadoras y generen espacios de diálogo que necesitan las organizaciones educativas.

Tercera:

A los especialistas de la Unidad de Gestión Local 6, desarrollar Talleres educativos de cultura organizacional, para incrementar de forma positiva el nivel de prácticas colectivas, el trabajo colaborativo y el logro de metas planificadas.

Cuarta:

A los coordinadores de RED brindar talleres de cómo generar autonomía, de tal manera que se fortalezca los procesos pedagógicos en la planificación, en la toma de decisiones orientadas a cumplir objetivos, mejorando de esta manera en su práctica pedagógica y la calidad educativa.

Quinta:

A los directivos de las instituciones públicas realizar acompañamientos y monitoreos en el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, generando espacios de aprendizaje con retos colectivos y así fortaleciendo en su labor educativa.

Sexta:

A los docentes de las instituciones educativas públicas participar en talleres de actualización de identidad institucional fomentando un buen clima laboral, con actitud positiva y un compromiso de mejora reflexionando sobre su trabajo pedagógico y de su organización educativa.

REFERENCIAS

- Arias, J. L., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Ariza, K., y Peñaranda, E. (2019). *Propuesta integral de gestión pedagógica como estrategia para el fortalecimiento del índice sintético de calidad educativa*. [Tesis de Pregado, Universidad de la Costa].
<http://hdl.handle.net/11323/4927>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. Grupo Ediciones Patria.
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas d e Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bedoya, Y., Salinas, E., & Palomino, E. (2021). Gestión pedagógica y calidad educativa en una universidad pública del Perú. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación HORIZONTES*, 5(17), 15-18.
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/466/4662190013/4662190013.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades*. Pearson Educación.
https://drive.google.com/drive/folders/15rCWjCYJatpYYFrB_pNRVgm8IDJFulcs
- Canesa, G. (2021). *La práctica docente en el desarrollo de la gestión pedagógica de la escuela de educación básica presidente Tamayo, año 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena].
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6152/1/UPSE-MET-2021-0006.pdf>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos eirl Ltda.
http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Cerdas, V., Chen, E., y Rosabal, S. (2018). *Hacia una nueva comprensión de hacer Gestión Pedagógica*. CIDE.
<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/18865/Libro%20Hacia%20una%20nueva%20compresio%cc%81n%20de%20co%cc%81mo%20h>

<acer%20gestio%cc%81n%20%20Pedago%cc%81gica.%20Web%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=>

Clavijo, D. (2018). Competencias del docente universitario em el siglo XXI.

Revista Espacios, 39(20), 8-13.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n20/a18v39n20p22.pdf>

Chávez, M., y Henríquez, E. (2020). La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019 [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPS-GT002973.pdf>

Chen-Quesada, E., Cerdas-Montano y Rosabal-Vitoria, F. (2020). Modelos de gestión pedagógica: Factores de participación,

cambio e innovación en centros educativos costarricenses. *Revista electrónica Educare. Costa Rica*, 24(2), 7-11

<https://www.redalyc.org/journal/1941/194163269016/html/>

Day, C. (2021). *Educadores Comprometidos: Qué son, qué hacen, por qué lo hacen y lo que verdaderamente importa*. Ediciones Madrid.

<https://docer.com.ar/doc/s5es11c>

Domínguez, M., López-Gómez, E., y Cacheiro, M. (2021). *Investigación e internacionalización en la formación basada en competencias*. Editorial Dykinson.

<https://web.p.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTA4NnR3d19fMjk2MDgyOV9fQU41?sid=159a939d-fdd0-4ba3-8b5e-b6a62b31a100@redis&vid=1&format=EB&rid=5>

Fabregues, S., Meneses, J., Rodríguez, D., y Pare, M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. UOC.

<https://n9.cl/pzcfb>

Garay, O. M., Tataje, A.F., Cuellar, J. M. y Cachicatari, E. (2021). Estrategias pedagógicas en entornos virtuales de aprendizaje en tiempos de la pandemia del Covid-19 *Revista de Ciencias Sociales* 27(4) pp 203 al 213

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0>

- Garcés, N. (2017). *Gestión Educativa y rendimiento académico*. Maquetación Ediciones.
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/142/1/libro2.pdf>
- Gudiño, A., Acuña, R., y Terán, V. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Revista Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. 8(SPE), 12-18
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2583/2621>
<https://www.oecd.org/education/school/Teaching-in-Focus-brief-16-Spanish.pdf>
- Gutiérrez, E., y Vladimirovna, O. (2016). *Estadística Inferencial 1 para ingeniería y ciencias*. Grupo Editorial Patria.
<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4bee2ce5589a0b8ae82ed363b2bac6206dd28ab1.pdf>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
https://books.google.com.pe/books/about/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N.html?id=5A2QDwAAQBAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y
- Herrera, J. (2018). Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. *Revista Iberoamericana*, 3(7), 6-8.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011905>
- Koepsell, D. y Ruiz, M. (2015). *Ética de la investigación, integridad científica*. Comisión Nacional de Bioética,
https://www.academia.edu/24891498/Libro_etica_de_la_Investigacion_gratuito_1
- Leyva, O., Ganga, F., Tejada y Hernández, A. (2015). *La formación por competencias en la educación superior: alcances y limitaciones desde referentes de México, España y Chile*.
<http://eprints.uanl.mx/10923/1/Libro%20Formaci%C3%B3n%20por%20Competencias.pdf>
- Lobo, W., y Urzola, N. (2020). *Gestión de la información fundamentada en la mediación TIC para el fortalecimiento de las competencias docentes*. [Tesis

de Maestría, Universidad de la Costa].

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7969/GESTIÓN%20DE%20LA%20INFORMACIÓN%20FUNDAMENTADA%20EN%20LA%20MEDIACIÓN%20PARA%20EL%20FORTALECIMIENTO%20DE%20LAS%20COMPETENCIAS%20DOCENTES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, J. (2019). *Gestión pedagógica y calidad de desempeño docente de la IE. "Conchucos", 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Pedro],

<https://core.ac.uk/download/pdf/288302657.pdf>

López-Paredes, M. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 3(1), 201 -215

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/viewFile/384/444>

MINEDU (2018). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular*.

<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo/2021/endo2021-15-limametropolitana.pdf>

MINEDU (2021). *Implementación del Programa de Formación y permanente durante el año 2021*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1792114/RVM%20N%C2%B0%20109-2021-MINEDU.pdf.pdf>

MINEDU (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Corporación Grafica Navarrete.

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

MINEDUC. (2021). *Estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores*. Ministerio de Educación, República de Chile.

https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/14361/El_D_estandar.pdf?sequence=7&isAllowed=y

Miranda, S. y Ortiz, J. (2020). Los paradigmas de la investigación: Un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa.

Revista Iberoamericana para la Investigación, 11(21), 3-12.
<https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/717/2573>

- Morales, M. (2018). Regresión logística ordinal aplicada a la identificación de factores de riesgo para la violencia de pareja. *Revista de Investigaciones Sociales*, 4(12), 1-10.
https://www.ecorfan.org/republicofnicaragua/researchjournal/investigacionessociales/journal/vol4num12/Revista_de_Investigaciones_Sociales_V4_N1_2_1.pdf
- Nalzaró, R. (2022). School Administrators' Supervision, Teachers' Competence and Students' Performance. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 4(1), 375-376. <https://scimatic.org/storage/journals/11/pdfs/628.pdf>
- Ñaupas, P., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2017). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U-Transversal. <https://n9.cl/ug1hx>
- Obregón, N. y Terrazas, P. (2022). Gestión pedagógica y competencias profesionales en docentes de la escuela profesional de educación secundaria de la UNFV. *Revista Igobernanza*, 5(17), 15-51. <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/download/166/296/428>
- OCDE (2017). *¿Cómo puede el desarrollo profesional mejorar las prácticas docentes en el aula?*
<https://www.oecd.org/education/school/Teaching-in-Focus-brief-16-Spanish.pdf>
- OCDE (2019). *Estrategia de Competencias de la OCDE 2019. Competencias para construir un futuro mejor*. Fundación Santillana, <https://www.oecd.org/skills/OECD-skills-strategy-2019-ES.pdf>
- OECD (2021). *Skills Strategy Tlaxcala (Mexico): Assessment and Recommendations*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris. <https://www.oecd.org/skills/centre-for-skills/OECD-Skills-Strategy-Tlaxcala-Mexico-Report-Summary-Spanish.pdf>
- Parra, J. (2014). *El desarrollo de las capacidades docentes*. IDEP. <https://core.ac.uk/download/pdf/326433664.pdf>
- Preciado, S. (2022). *Gestión pedagógica y competencia digital docente en tres instituciones educativas públicas del distrito de Chaclacayo-2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81558>

- Pimienta, J., y De la Orden, A. (2012). *Metodología de la Investigación: competencias + aprendizaje + vida*. Editorial Pearson.
<https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investigacion>.
- Quispe, M. (2020). *La gestión pedagógica del directivo y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima-2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] <https://hdl.handle.net/20.500.12672/14130>
- Obregón N. y Terrazas P. (2022). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Revista Igobernanza*, 5(17), 7-14.
<https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/166>
- R.V.M. N°109-2021-MINEDU. *Implementación del programa de formación y capacitación permanente durante el año 2021*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12799/7544>
- Revilla, A. (2020). *Gestión pedagógica y competencia docente en la Escuela de Infantería del Ejército–2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5033/Angel%20Roque%20REVILLA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rincón, L. (2019). *Una introducción a la estadística inferencial*. Universidad Nacional Autónoma de México.
<https://lya.fciencias.unam.mx/lars/Publicaciones/ei2019.pdf>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales.
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Salgado, M. y Parra, J. (2021). La Teoría de la Complejidad y el Entorno Educativo. *Revista de la Unidad de Investigación de la Facultad de Economía de la UNSA*, 2(1), 3-7,
<https://revistas.unsa.edu.pe/index.php/rcc/article/view/37/48>
- Sanz, R. y Serrano, A. (2019). Misión y visión de una educación para el siglo XXI: cómo generar sociedades justas y sostenibles. *Revista Publisher*, 1(1), 8-16
https://www.researchgate.net/publication/337950788_Mision_y_vision_d

[e una educación para el siglo XXI como generar sociedades justas y sostenibles](#)

- Silva, J. Rodríguez, M. y Lázaro, J. (2019). Competencia digital docente en estudiantes de último año de Pedagogía de Chile y Uruguay. *Revista Científica de Educomunicación*, 28(61), 33-43. <http://hdl.handle.net/20.500.11797/imarina6312340>
- Sosa, F. Mamani, H., y Condori, W. (2021). La gestión pedagógica y la práctica docente en el nivel primaria: gestión pedagógica, práctica docente. *Revista de Investigación Educativa y Ciencias Sociales*, 1(1), 5-21. <http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RIEDCA/article/view/436>
- Supo, J. (2014). *Seminarios de investigación científica*. Bioestadístico, EIR. https://books.google.com.pe/books/about/Seminarios_de_Investigacion_Cientifica.html?id=oFnmrQEACAAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y
- Torres, A., Badillo, M., Valentín, N., y Ramírez. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. *Revista Innovación Educativa*, 14(66), 129-146 <https://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v14n66/v14n66a8.pdf>
- UNESCO (2021). *Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional (EFTP), en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela*. UNESCO <https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>
- UNESCO (2019). La formación docente en servicio en el Perú: proceso de diseño de políticas y generación de evidencias. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6808>
- Wood, P., y Smith, J. (2018). *Investigar en educación: Conceptos básicos y metodología para desarrollar proyectos de investigación*. Narcea Ediciones. <https://n9.cl/djtgt>

ANEXO 1 :MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión pedagógica y competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022						
AUTOR: Yulissa Ana Romero Santos						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Cómo influye la gestión pedagógica en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06.Lima, 2022?</p> <p>Específicas 1. ¿Cómo influye el quehacer educativo en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06.Lima, 2022?</p> <p>2. ¿Cómo influye la cultura organizacional en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06.Lima, 2022?</p> <p>3. ¿Cómo influye el generar autonomía en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06.Lima, 2022?</p>	<p>General: Determinar la influencia de la gestión pedagógica en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas UGEL 06, Lima, 222</p> <p>Específicas 1.Establecer la influencia del quehacer educativo en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas UGEL 06, Lima, 222. 2. Establecer la influencia de la cultura organizacional en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas UGEL 06, Lima, 222. 3. Establecer la influencia de generar autonomía en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas UGEL 06, Lima, 222.</p>	<p>General: La gestión pedagógica influye significativamente en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06, Lima, 2022 y las hipótesis específicas.</p> <p>Específicas 1. El quehacer educativo influye significativamente en la competencia docente de las dos instituciones educativas públicas, UGEL 06, Lima, 2022 2. La cultura organizacional influye significativamente en la competencia docente de las dos instituciones educativas públicas, UGEL 06, Lima, 2022 3.Generar autonomía influye significativamente en la competencia docente de las dos instituciones educativas públicas, UGEL 06, Lima, 2022</p>	Variable 1: Gestión Pedagógica.			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles/rangos
			D1: Quehacer Educativo.	-Espacios de diálogo -Procesos Educativos	1,2 3,4 5,6 7,8	Alto 118 – 160 Medio 75 – 117 Bajo 32 – 74
D2: Cultura Organizacional.	- Estrategias -Prácticas colectivas	9,10,11 12,13				
D3: Generar Autonomía.	-Trabajo colaborativo -Logro de metas	14,15 16,17 18,19				
D4: Liderazgo Pedagógico.	-Toma de decisiones -Cumplir objetivos	20,21 22,23,24				
D5: Identidad Institucional	-Procesos pedagógicos -Espacios de aprendizaje -Práctica pedagógica - Retos colectivos -Actitud positiva -Clima laboral -Compromiso de mejora	25,26 27,28 29,30 31,32				
Variable 2: Competencia Docente						
D1: : Competencia Instrumental	-Comunicación efectiva -Metodología -Tecnología -Interacción Social -Pensamiento crítico	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10,11 12,13				

<p>4. ¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06.Lima, 2022?</p> <p>5. ¿Cómo influye la identidad institucional en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06.Lima, 2022?</p>	<p>4. Establecer la influencia del liderazgo pedagógico en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas UGEL 06, Lima, 2022.</p> <p>5. Establecer la influencia de la identidad institucional en la competencia docente de dos instituciones educativas públicas UGEL 06, Lima, 2022.</p>	<p>4. El liderazgo pedagógico influye significativamente en la competencia docente de las dos instituciones educativas públicas, UGEL 06, Lima, 2022.</p> <p>5. La identidad institucional influye significativamente en la competencia docente de las dos instituciones educativas públicas, UGEL 06, Lima, 2022.</p>	<p>D2: Competencia Personal.</p> <p>D3: Competencia Integradora.</p> <p>D4: Competencia Cultural</p> <p>D5: Competencia Organizativa</p>	<p>-Desarrollo Intrapersonal -Ética profesional -Vocación de servicio -Organización Escolar -Contenido disciplinar -Dominio de conocimientos -Procesos de enseñanza y aprendizaje -Recursos Didácticos -Optimización del Tiempo -Entornos virtuales</p>	<p>14,15 16,17, 18,19,20,</p> <p>21,22, 23,24,</p> <p>25,26</p> <p>27,28</p> <p>29,30</p> <p>31.32.33</p>	<p>Eficiente Moderado Ineficiente</p>
--	--	--	--	---	---	---

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlaciona causal, transaccional.</p>	<p>Población: 110 docentes del nivel primaria procedentes de dos instituciones educativas públicas pertenecientes a la UGEL 06. Lima, 2022</p> <p>Muestra: 86 docentes del nivel primaria procedentes de dos instituciones educativas públicas pertenecientes a la UGEL 06. Lima, 2022</p> <p>Muestreo Se seguirá el muestreo probabilístico. Muestreo aleatorio simple (permite la obtención de</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Gestión Pedagógica. Nro. Ítems:32 De la V2: Competencia Docente. Nro. Ítems: 33</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Para la contrastación de las hipótesis se usó la regresión logística ordinal, p valor de la significancia (0,000)</p>

Método: Hipotético-deductivo	muestras aleatorias para analizar globalmente a toda la población).		contrastando con el margen de error (0,05) y las pruebas de Pseudo R2 de Cox y Snell, y de Nagelkerke.
--	---	--	--

ANEXO 2 : Matriz de Operacionalización de la variable 01: Gestión Pedagógica

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Quehacer Educativo	-Espacios de diálogo -Procesos Educativos - Estrategias	1,2 3,4 5,6	Ordinal Licker (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto 118 – 160 Medio 75 – 117 Bajo 32 – 74
Cultura Organizacional	-Prácticas colectivas -Trabajo colaborativo -Logro de metas	7,8 9,10,11 12,13		
Generar Autonomía	-Toma de decisiones -Cumplir objetivos - Procesos Pedagógicos	14,15 16,17 18,19		
Liderazgo Pedagógico	- Espacios de Aprendizaje -Práctica pedagógica - Retos colectivos	20,21 22,23,24 25,26		
Identidad Institucional	-Actitud positiva -Clima laboral - Compromiso de mejora	27,28 29,30 31,32		

Nota: Adaptado *Hacia una nueva comprensión de hacer Gestión Pedagógica*. (Cerdas et al., 2018).

<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/18865/Libro%20Hacia%20una%20nueva%20compresio%cc%81n%20de%20co%cc%81mo%20hacer%20gestio%cc%81n%20%20Pedago%cc%81gica.%20Web%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Matriz de operacionalización de la variable 02: Competencia Docente

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Competencia Instrumental	-Comunicación efectiva -Metodología -Tecnología.	1,2 3,4 5,6	Ordinal Licker (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indiferente (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	Eficiente123 - 165 Moderado78- 123 Ineficiente33 – 77
Competencia Personal	-Interacción Social -Pensamiento crítico - Desarrollo Intrapersonal	7,8 9,10,11 12,13		
Competencia Integradora	-Ética profesional -Vocación de servicio -Organización Escolar	14,15 16,17 18,19,20		
Competencia Cultural	-Contenido disciplinar -Dominio de conocimientos -Procesos de enseñanza y aprendizaje	21, 22 23,24 25,26		
Competencia Organizativa	-Recursos Didácticos -Optimización del Tiempo -Entornos virtuales	27,28 29,30 31,32,33		

Nota: Adaptado de *La formación por competencias en la educación superior*. (Leyva et al.,2015).

<http://eprints.uanl.mx/10923/1/Libro%20Formaci%C3%B3n%20por%20Competencias.pdf>

Investigación e internacionalización en la formación basada en competencias (Domínguez et al.,2021).

<https://web.p.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTA4NnR3d19fMjk2MDgyOV9fQU41?sid=159a939d-fdd0-4ba3-8b5e-b6a62b31a100@redis&vid=1&format=EB&rid=5>

ANEXO 3 : CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Yulissa Ana Romero Santos con Nro. DNI. 10246049, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Gestión pedagógica y competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima,2022”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Gestión Pedagógica.

Escala autovalorativa

- Nunca = 1
- Casi nunca = 2
- A veces = 3
- Casi siempre = 4
- Siempre = 5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Gestión pedagógica.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión 1: Quehacer educativo.					
1. Participa en espacios de diálogo reflexivo para mejorar la práctica pedagógica.					
2. Planifica diversas actividades significativas relacionados a las necesidades e intereses de los estudiantes, según su contexto					
3.. Desarrolla estrategias pedagógicas de aprendizaje con la participación de equipos de trabajo.					
4. Participa en equipos de trabajo con el propósito de establecer metas institucionales..					
5..Planifica actividades que desarrollen competencias basado en las necesidades de aprendizaje..					
6. Brinda acompañamiento oportuno de atención diferenciada según los estilos de aprendizaje y su contexto.					
Dimensión 2: Cultura Organizacional.					
7.. Realiza trabajos colectivos para la toma de decisiones en la diversificación del diseño curricular institucional.					

8... Reflexiona sobre su labor educativa de acuerdo a los logros y dificultades que desarrollan los estudiantes.					
9. Participa de manera colaborativa en la revisión de documentos de gestión como el PEI, PCI y el PAT diversificado.					
10. Intercambia experiencias pedagógicas con los docentes y recibe recomendaciones para mejorar la práctica pedagógicas.					
11. Se comunica de manera asertiva al realizar la planeación curricular considerando las necesidades de los estudiantes.					
12. Proporciona espacios de retroalimentación donde el estudiante interactúe y refuerce sus aprendizajes.					
13. Adecúa los materiales y recursos educativos de acuerdo a las necesidades de aprendizaje del estudiante.					
Dimensión 3: Generar autonomía.					
14. Toman decisiones en la planificación de los proyectos educativos tomando en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes.					
15. Proporciona recursos educativos y tecnológicos, para favorecer la autonomía de los estudiantes.					
16. Diseña instrumentos de evaluación de acuerdo a los propósitos de aprendizaje.					
17. Dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas de los procesos didácticos.					
18. Participa en plataformas virtuales para el desarrollo de su formación continua y profesional docente.					
19. Propicia el trabajo en equipo y de forma colaborativa en el proceso pedagógico.					
Dimensión 4: Liderazgo Pedagógico.					
20. Planifica proyectos y actividades pedagógicas, teniendo en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.					
21. Promueve el desarrollo de actividades que generen el pensamiento crítico en situaciones reales del contexto.					
22. Organiza diversas actividades para el acompañamiento y atención a la diversidad según el entorno.					
23. Contribuye con los planes de formación continua en mejora de los procesos educativos de su entorno.					

24. Promueve la integración de las TIC en actividades individuales y grupales según conocimiento de los estudiantes.					
25. Participa en espacios de formación docente en mejora de su práctica pedagógica.					
26. Utiliza instrumentos de evaluación formativa para medir el rendimiento de aprendizaje de los estudiantes.					
Dimensión 5: Identidad institucional.					
27. Genera espacios de reflexión en el aula para el logro de los aprendizajes.					
28. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje..					
29.Fomenta a través del trabajo colaborativo las buenas relaciones interpersonales en la escuela.					
30.Cumple con la entrega de la documentación pedagógica hacia la dirección respetando el cronograma establecido.					
31.. Gestiona la participación de los estudiantes en los proyectos escolares que organiza la UGEL y el MINEDU.					
32. .Monitorea los trabajos de forma individual y grupal , durante todo el proceso de la sesión de aprendizaje.					

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA DOCENTE.

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Yulissa Ana Romero Santos con Nro. DNI. 10246049, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Gestión pedagógica y competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima,2022”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: Competencia Docente.

Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo	(TdA)	= 5
De acuerdo	(DA)	= 4
Indiferente	(I)	= 3
En desacuerdo	(ED)	= 2
Totalmente en desacuerdo	(TeD)	= 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Competencia Docente.	TeD	ED	I	DA	TdA
Dimensión 1: Competencia Instrumental.					
1. Se comunica de manera efectiva con los miembros de la comunidad educativa.					
2. Fomenta en clase, un diálogo reflexivo en un ambiente de confianza y respeto.					
3. Forma parte de equipos de trabajo colegiado en la diversificación de documentos de gestión.					
4. Participa en programas de actualización y formación continua para fortalecer su competencias y capacidades.					
5. Contribuye en la realización de proyectos educativos de mejora en el refuerzo escolar.					
6.. Utiliza las herramientas TIC en el desarrollo del proceso pedagógico. (Captura de imagen digital, videos, mensajes etc).					
Dimensión 2: Competencia Personal.					
7. Promueve en clase la apertura al diálogo reflexivo con un clima de confianza y respeto.					
8. Actúa con integridad, respeto, honestidad y sinceridad con los estudiantes, docentes y directivos					
9. Propicia el desarrollo del pensamiento creativo realizando preguntas y repreguntas en el desarrollo de la clase.					
10. Comparte en los equipos de trabajo colegiado, estrategias de aprendizaje.					
11..Participa en las actividades de la escuela integrando equipos de trabajo colegiado.					

12. Prepara estrategias creativas para el proceso de enseñanza en la mejora de los aprendizajes.					
13. Realiza el acompañamiento oportuno a los estudiantes que necesitan en las sesiones de TOE.					
Dimensión 3: Competencia Integradora.					
14. Demuestra sentido ético y social en la comunidad educativa.					
15. Se compromete y es responsable en su labor pedagógica.					
16. Realiza la motivación para promover el interés de los estudiantes.					
17. Retroalimenta con preguntas y repreguntas para afianzar los aprendizajes.					
18. Comunica a los estudiantes los propósitos de la sesión y genera expectativas de interés para involucrar a los estudiantes.					
19. Optimiza el tiempo para el aprendizaje tomando en cuenta el trabajo en grupos, distribución de materiales, la asistencia o las tareas.					
20. Utiliza diversos instrumentos midiendo el tiempo para evaluar los aprendizajes.					
Dimensión 4: Competencia Cultural.					
21. Demuestra dominio del conocimiento de estrategias empleadas en el desarrollo de la clase.					
22. Brinda una atención diferenciada con el conocimiento de contenidos que imparte a sus estudiantes.					
23..Desarrolla actividades de aprendizaje con dominio disciplinar del tema.					
24. Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes y los asesora de acuerdo a sus avances y dificultades que demuestra en el desarrollo de la clase.					
25..Proporciona material educativo para el uso de medios audiovisuales e interactivos en el aula de AIP					
26. Utiliza las herramientas TIC en ambientes de aprendizaje interactivos que respondan a las necesidades e intereses de sus estudiantes.					
Dimensión 5: Competencia organizativa.					
27. Elabora material educativo de acuerdo a la planificación curricular y necesidades e intereses del estudiante.					
28.. Distribuye adecuadamente los recursos y materiales educativos en los trabajos grupales y en pares.					
29. Planifica la sesión de aprendizaje optimizando los tiempos para cada proceso didáctico en el desarrollo de la clase.					
30. Fomenta el trabajo colaborativo de aprendizaje en el aula, usando los recursos virtuales educativos en el desarrollo de aprendizaje.					
31. Propone actividades de reforzamiento para la mejora de los aprendizajes según las necesidades de los estudiantes.					

32. Desarrolla actividades significativas de aprendizaje utilizando los recursos didácticos tecnológicos y medios audiovisuales.					
33. Utiliza los recursos didácticos interactivos para la evaluación formativa de los estudiantes.					

Muchas gracias

ANEXO 4 : VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

Validación de Experto 1:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABEL GESTION PEDAGÓGICA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento del cuestionario tiene la relevancia y pertinencia suficiente.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Maribel Elizabeth Lázaro Flores

DNI: 10600426

Especialidad del validador: Mg. Psicología Educativa

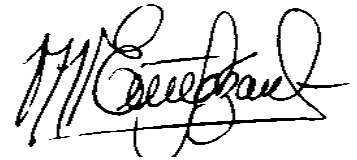
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 10 de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPETENCIA DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento de cuestionario tiene la relevancia y pertinencia suficiente.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Maribel Elizabeth Lázaro Flores

DNI: 10600426

Especialidad del validador: Mg. Psicología Educativa

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 10 de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
LAZARO FLORES, MARIBEL ELIZABETH DNI 10600426	LICENCIADO EN EDUCACION EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 22/12/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
LAZARO FLORES, MARIBEL ELIZABETH DNI 10600426	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL ESPECIALIDAD: EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 12/08/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
LAZARO FLORES, MARIBEL ELIZABETH DNI 10600426	GRADO ACADEMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 03/09/99 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
LAZARO FLORES, MARIBEL ELIZABETH DNI 10600426	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Validación de Experto 2:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABEL GESTION PEDAGÓGICA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento del cuestionario tiene la relevancia y pertinencia suficiente.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Sara Ofelia Agama Vílchez**

DNI: 10085907

Especialidad del validador: **Mg .Psicología Educativa**

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 10 de noviembre del 2022.



Firma del experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPETENCIA DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento del cuestionario tiene la relevancia y pertinencia suficiente.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Sara Ofelia Agama Vílchez**

DNI: 10085907

Especialidad del validador: **Mg. Psicología Educativa**

Lima, 10 de noviembre del 2022.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
AGAMA VILCHEZ, SARA OFELIA DNI 10085907	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
AGAMA VILCHEZ, SARA OFELIA DNI 10085907	LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: Fecha de diploma: 04/09/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
AGAMA VILCHEZ, SARA OFELIA DNI 10085907	LICENCIADA EN EDUCACION Fecha de diploma: 04/09/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
AGAMA VILCHEZ, SARA OFELIA DNI 10085907	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 03/12/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
AGAMA VILCHEZ, SARA OFELIA DNI 10085907	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA - Fecha de diploma: 24/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Validación de Experto 3:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABEL GESTION PEDAGÓGICA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento del cuestionario tiene la relevancia y pertinencia suficiente.

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Inés Iris Díaz Ureta**

DNI: 04016828

Especialidad del validador: **Mg. Liderazgo y Gestión Educativa**

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

Lima, 10 de noviembre del 2022.

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

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

Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPETENCIA DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento del cuestionario tiene la relevancia y pertinencia suficiente.

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Inés Iris Díaz Ureta**

DNI: 04016828

Especialidad del validador: **Mg. Liderazgo y Gestión Educativa**

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

Lima, 10 de noviembre del 2022.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
DIAZ URETA, INES IRIS DNI 04016828	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 04/07/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN <i>PERU</i>
DIAZ URETA, INES IRIS DNI 04016828	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 26/02/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN <i>PERU</i>
DIAZ URETA, INES IRIS DNI 04016828	MAESTRO EN: LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 28/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 23/05/2003 Fecha egreso: 05/04/2005	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN <i>PERU</i>

ANEXO 5

Prueba de Normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl.	Sig
D1V1 Quehacer educativo	,229	86	,000
D2V1 Cultura organizacional	,224	86	,000
D3V1 Generar autonomía	,209	86	,000
D4V1 Liderazgo pedagógico	,229	86	,000
D5V1 Identidad institucional	,207	86	,000
V1 Gestión pedagógica	,216	86	,000
V2 Competencia docente	,195	86	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 6

Prueba de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Estadísticas de fiabilidad V1	Nº de elementos
,960		32
Alfa de Cronbach	Estadística de fiabilidad V2	Nº de elementos
,954		33

ANEXO 7

Ficha técnica de la variable Gestión Pedagógica

Nombre	Cuestionario sobre Gestión Pedagógica
Autora	Yulissa Ana Romero Santos
Año	2022
Lugar	Instituciones educativas públicas, Ate, Lima
Objetivo	Recoger información acerca de la Gestión Pedagógica
Dimensiones	Quehacer educativo, Cultura organizacional, generar autonomía Liderazgo pedagógico, Identidad institucional.
Niveles y Rango	Alto (118-160) Medio (173-175) Bajo (32-74)
Confiabilidad	0.960 de alfa de Cronbach
Escala de medición	Ordinal Likert: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces (2) Casi nunca, (1) Nunca.
Cantidad de ítems	32 ítems
Tiempo	15 minutos

Ficha técnica de la variable Competencia Docente

Nombre	Cuestionario sobre Competencia Docente
Autora	Yulissa Ana Romero Santos
Año	2022
Lugar	Instituciones educativas públicas, Ate, Lima
Objetivo	Recoger información acerca de la Competencia Docente.
Dimensiones	Competencia instrumental, competencia personal, competencia integradora, competencia cultural, competencia organizativa.
Niveles y Rango	Eficiente (123-165) Moderno (78-123) Ineficiente (33-77)
Confiabilidad	0.954 de alfa de Cronbach
Escala de medición	Ordinal Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo
Cantidad de ítems	(1)
Tiempo	33 ítems 15 minutos

ANEXO 8 RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Quehacer educativo vs competencia docente

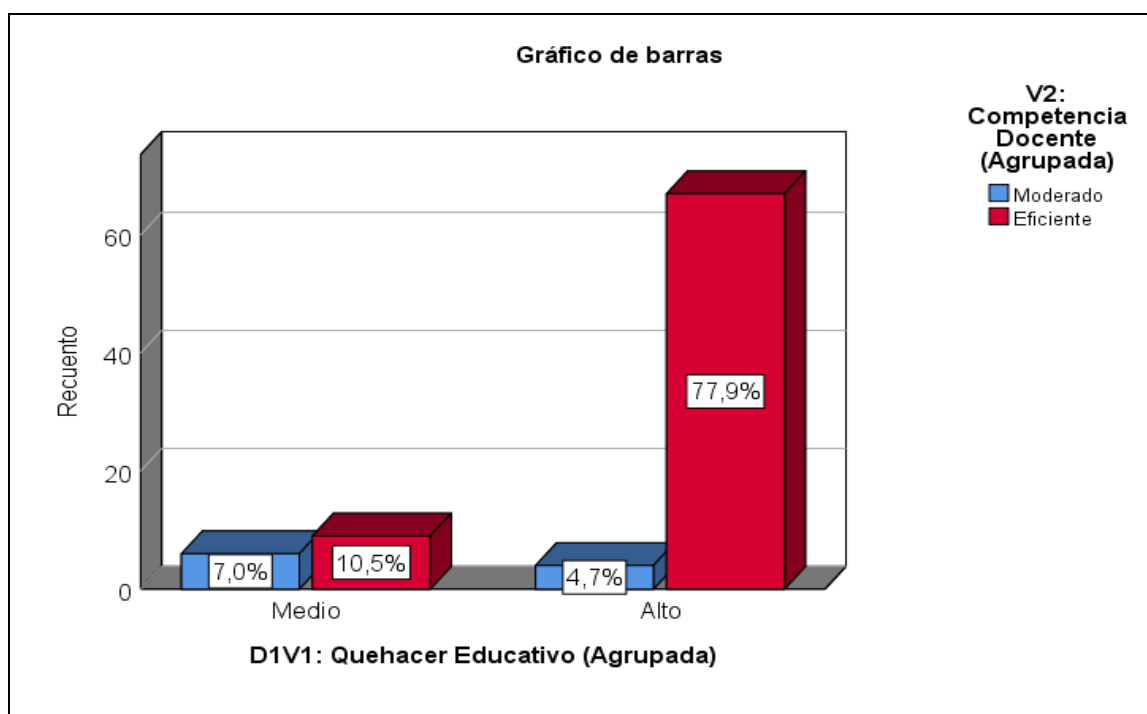
Tabla 6

Tabla cruzada de quehacer educativo vs competencia docente

		Competencia Docente			
		Moderado	Eficiente	Total	
Quehacer educativo	Medio	Recuento	6	9	15
		% del total	7,0 %	10,5%	17,4%
	Alto	Recuento	4	67	71
		% del total	4,7 %	77,9 %	82,6%
Total		Recuento	10	76	86
		% del total	11,6%	88,4%	100%

Figura 2

Gráfico de barras de quehacer educativo vs competencia docente



En la tabla 5 figura 2 de un total de 86 docentes encuestados de 4to, 5to y 6to grado de primaria, se observó que el 17,5 % (15) consideraron el quehacer educativo en un nivel medio y el 82,6 % (71) manifestaron en un nivel alto; por otro lado, el 11,6 % (10) señaló que la competencia docente se encuentra en un nivel moderado y el 88,4 % (76) es eficiente. Por ello, se afirma que la mayoría de los docentes estimaron los espacios de diálogo, estrategias y los procesos pedagógicos en un nivel alto, por lo cual la competencia docente se encuentra en un nivel eficiente.

Cultura organizacional vs competencia docente

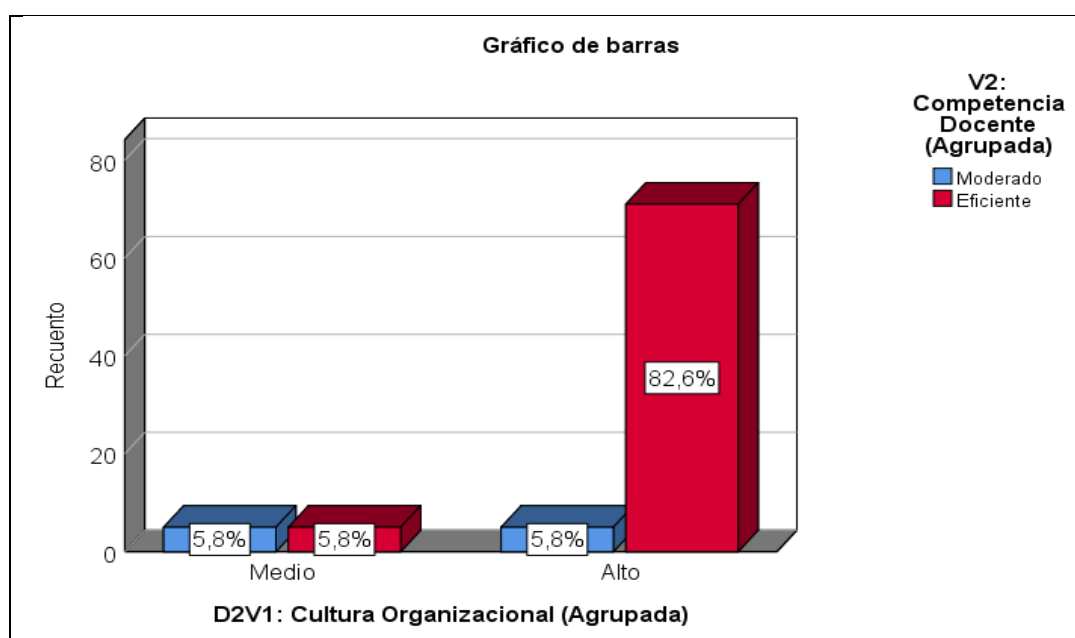
Tabla 7

Tabla cruzada de la cultura organizacional y competencia docente

		Competencia Docente			
		Moderado	Eficiente	Total	
Cultura Organizacional	Medio	Recuento	5	5	10
		% del total	5,8 %	5,8 %	11,6 %
	Alto	Recuento	7	10	79
		% del total	5,8 %	82,6 %	88,4 %
Total		Recuento	10	76	86
		% del total	11,6%	88,4%	100%

Figura 3

Gráfico de barras de la cultura organizacional vs competencia docente



En la tabla 6 figura 3 de un total de 86 docentes encuestados de 4to, 5to y 6to grado de primaria, se distinguió que el 11,6 % (7) consideraron a la cultura organizacional en un nivel medio y el 88,4 % (79) en un nivel alto; cabe señalar que el 11,6 % (10) mencionó que la competencia docente es moderada y el 88,4 % (76) es eficiente. En consecuencia, los docentes estimaron a la cultura organizacional en un nivel alto, debido a que se distingue el trabajo colaborativo; las prácticas colectivas y el logro de metas, por lo cual evidenciaron como eficiente a la competencia docente.

Generar autonomía vs competencia docente

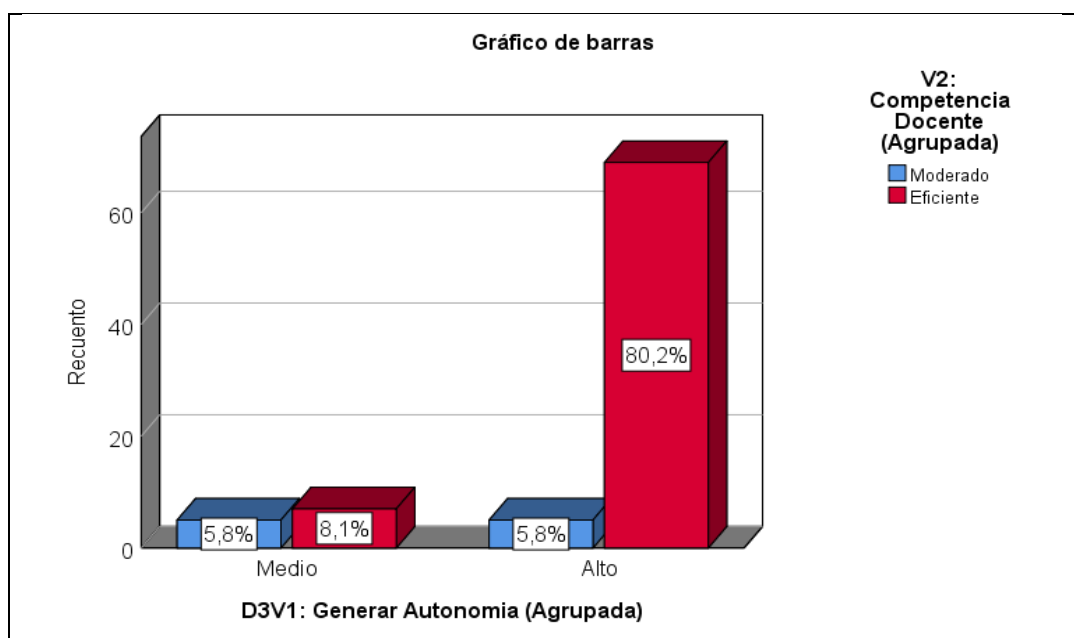
Tabla 8

Tabla cruzada de generar autonomía y competencia docente

		Competencia Docente		
		Moderado	Eficiente	Total
Generar Autonomía	Medio	Recuento 5	7	12
		% del total 5,8%	8,1%	14%
	Alto	Recuento 5	69	74
		% del total 5,8%	80,2%	86,0%
Total		Recuento 10	76	86
		% del total 11,6%	88,4%	100%

Figura 4

Gráfico de barras de generar autonomía y competencia docente



En la tabla 7 figura 4 de un total de 86 docentes encuestados de 4to, 5to y 6to grado de primaria, se observó que el 14 % (12) consideraron el generar autonomía en un nivel medio y el 86 % (74) señalaron en un nivel alto; por otro lado, el 11,6 % (10) mencionó que la competencia docente es moderada y el 88,4 % (76) es eficiente. Por consiguiente, se afirma que la mayoría de los docentes estimaron que la toma de decisiones, cumplir con los objetivos y seguir los procesos didácticos en las sesiones de clases están en un nivel moderado, por lo cual evidenciaron que la competencia docente está en un nivel eficiente.

Liderazgo pedagógico vs competencia docente

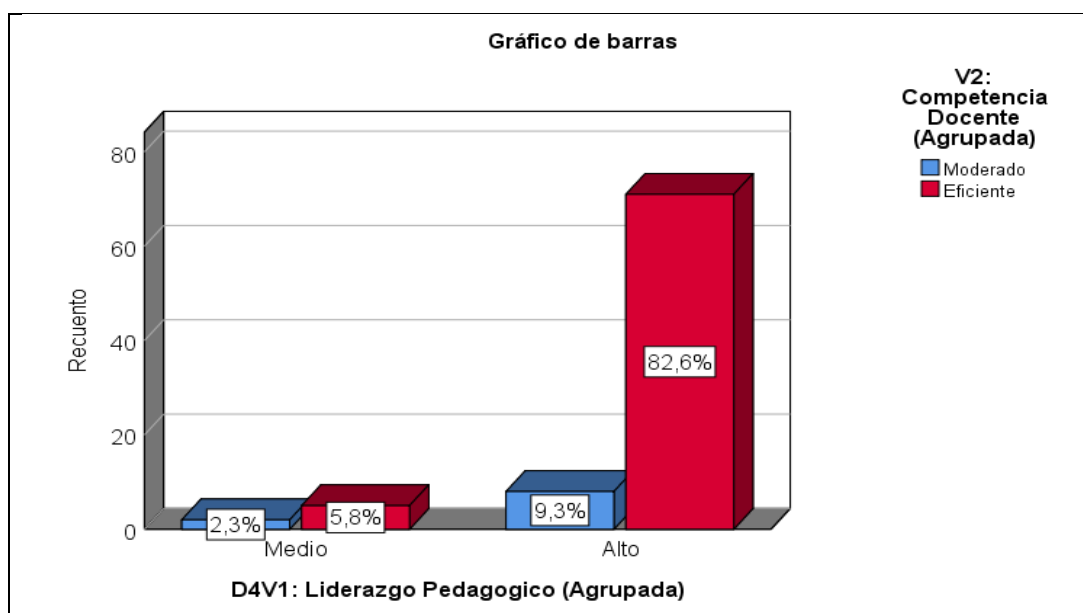
Tabla 9

Tabla cruzada del liderazgo pedagógico y competencia docente

		Competencia Docente		
		Moderado	Eficiente	Total
Liderazgo Pedagógico	Medio	Recuento 2	5	7
		% del total 2,3%	5,8%	8,1%
	Alto	Recuento 8	71	79
		% del total 9,3%	82,6%	91,9%
Total		Recuento 10	76	86
		% del total 11,6%	88,4%	100%

Figura 5

Gráfico de barras del liderazgo pedagógico vs competencia docente



En la tabla 8 figura 5 de un total de 86 docentes encuestados de 4to, 5to y 6to grado de primaria, se evidenció que el 8,1 % (7) consideraron al liderazgo pedagógico en un nivel medio y el 91,9 % (79) manifestaron que se encuentra en un nivel alto; por otro lado, el 11,6 % (10) mencionó que la competencia docente es moderada y el 88,4 % (76) es eficiente. En consecuencia, la mayoría de los docentes estiman el liderazgo pedagógico en un nivel alto, debido a que establecen espacios de aprendizaje, prácticas pedagógicas y retos colectivos; es por ello que percibieron en un nivel eficiente para la competencia docente.

Identidad institucional vs competencia docente

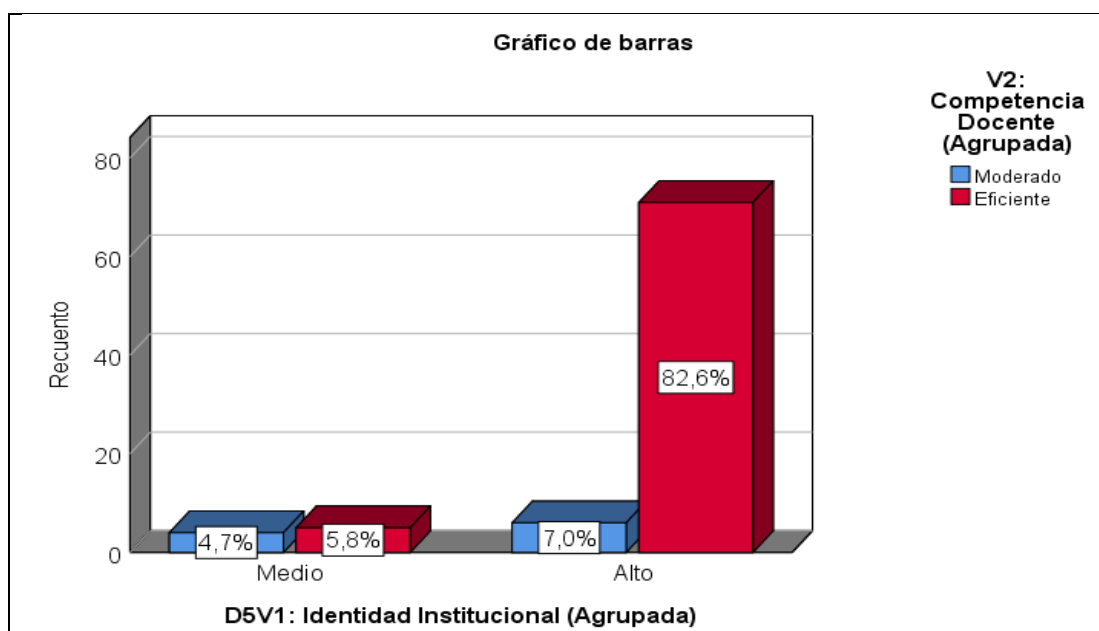
Tabla 10

Tabla de identidad institucional y competencia docente

		Competencia Docente			
		Moderado	Eficiente	Total	
Identidad Institucional	Medio	Recuento	4	5	9
		% del total	4,7%	5,8%	10,5%
	Alto	Recuento	6	71	77
		% del total	7,0%	82,6%	86,0%
Total		Recuento	10	76	89,5
		% del total	11,6%	88,4%	100%

Figura 6

Gráfico de barras de identidad institucional vs competencia docente



En la tabla 9 figura 6 de un total de 86 docentes encuestados de 4to, 5to y 6to grado de primaria, se evidenció que el 10,5 % (9) consideraron a la identidad institucional en un nivel medio y se observa que el 86,0 % (77) manifestaron a la identidad institucional en un nivel alto; por otro lado, el 11,6 % (10) mencionó que la competencia docente es moderada y el 88,4 % (76) es eficiente. Por lo cual se afirma, que la mayoría de los docentes señalaron a la identidad institucional en un nivel alto, debido a que construyen una actitud positiva, un clima laboral y el compromiso de mejora; es por ello que percibieron en un nivel eficiente para la competencia docente.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ASMAD MENA GIMMY ROBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión pedagógica y competencia docente de dos instituciones educativas públicas, UGEL 06. Lima, 2022", cuyo autor es ROMERO SANTOS YULISSA ANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 21 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ASMAD MENA GIMMY ROBERTO DNI: 09452979 ORCID: 0000-0001-9630-6511	Firmado electrónicamente por: GASMADM9 el 21- 01-2023 09:39:53

Código documento Trilce: TRI - 0525785