



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Competencias profesionales docentes y gestión pedagógica en una Institución Educativa  
Pública Chaclacayo, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Vargas Laura, Dina (ORCID: 0000-0003-4351-3108)

ASESOR:

Dr. Alcas Zapata, Noel (ORCID: 0000-0001-9308-4319)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2019

### **Dedicatoria**

A mi madre por ser mi ejemplo de vida. A mis bellos hijos que son el motivo y el empuje para seguir mi carrera profesional. Y de manera especial a mi compañero, amigo y apoyo mi esposo.

### **Agradecimiento**

A Dios nuestro padre celestial por darme la vida. A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de cumplir con mis objetivos personales y profesionales. Al docente asesor Dr. Noel Alcas Zapata por haber contribuido con sus orientaciones en la culminación de esta investigación.

## Página del Jurado



### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **Vargas Laura, Dina**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

*Competencias profesionales docentes y gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Chacabuco, 2019*

Fecha: 3 de julio de 2019

Hora: 10:15 a.m.

#### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Hugo Agüero Alva

Firma: 

**SECRETARIO:** Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz

Firma: 

**VOCAL:** Dr. Noel Alcas Zapata

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

## Declaratoria de autenticidad

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Dina Vargas Laura estudiante del Programa de Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 40790666, respectivamente, con la tesis titulada: Competencias profesionales docentes y gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública, Chaclacayo. 2019, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 13 de abril del 2019



---

Br. Dina Vargas Laura  
DNI N° 40790666

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro (a) presento a ustedes mi tesis titulada: Competencias profesionales docentes y gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública, Chaclacayo. 2019, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las competencias profesionales docentes y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos Chaclacayo, 2019.

La presente investigación está dividida en siete capítulos, los cuales presentan:

El capítulo I: es la introducción, en la cual se consigna la situación problemática, los antecedentes, el marco teórico, la formulación del problema, la justificación, la enunciación de las conjeturas y los objetivos. El Capítulo II: comprende el método, conformada por el diseño de la investigación, las variables, los métodos y técnicas utilizadas, y los aspectos éticos. El capítulo III: describe los resultados obtenidos. El Capítulo IV: abarca la discusión de los resultados. En el Capítulo V: está dedicado a las conclusiones. Y en el Capítulo VI: se encuentran las recomendaciones. Por último, el Capítulo VII: hace referencia a las fuentes bibliográficas, en las cuales se especifican las fuentes de consulta utilizadas en este estudio.

Los resultados de este estudio son de mucha trascendencia debido a que permiten conocer aspectos elementales para el logro de la calidad educativa del país.

Por ello, señores jurados espero cumpla con los requerimientos y se obtenga su aprobación.

La autora

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1. Realidad problemática	2
1.2. Trabajos previos	4
1.2.1. Internacionales	4
1.2.2. Nacionales	5
1.3. Teorías relacionadas al tema	6
1.3.1. Definición del desarrollo de competencias docentes	6
1.3.2. Definición de gestión pedagógica	13
1.4. Formulación del problema	19
1.4.1. Problema general	19
1.4.2. Problemas específicos	19
1.5. Justificación del estudio	20
1.5.1. Justificación teórica	20
1.5.2. Justificación práctica	20
1.5.3. Justificación metodológica	20
1.5.4. Justificación social	21
1.6. Hipótesis	21
1.6.1. Hipótesis general	21
1.6.2. Hipótesis específicas	21
1.7. Objetivos	22
1.7.1. Objetivo general	22

1.7.2. Objetivos específicos	22
II. Método	
2.1. Diseño de investigación	24
2.2. Variables, operacionalización	26
2.2.1. Variables	26
2.2.2. Operacionalización	28
2.3. Población, muestra y muestreo	30
2.3.1. Población	30
2.3.2. Muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	36
III. Resultados	
3.1. Descripción de resultados	39
IV. Discusión	52
V. Conclusiones	58
VI. Recomendaciones	60
Referencias	62
Anexos	66
Anexo 1: Matriz de consistencia	67
Anexo 2: Instrumentos	70
Anexo 3: Base de datos de la	74
Anexo 4. Evidencias	76
Anexo 5. Acta de originalidad de la tesis	77
Anexo 6. Pantallazo del software Turnitin	78
Anexo 7. Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	79
Anexo 8. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	80



## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable competencias profesionales.	28
Tabla 2. Operacionalización de la variable gestión pedagógica.	29
Tabla 3. Ficha técnica del instrumento.	32
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento sobre gestión pedagógica.	33
Tabla 5. Validez por juicio de expertos del instrumento.	34
Tabla 6. Validez de juicio de expertos del instrumento para gestión pedagógica.	34
Tabla 7. Niveles de confiabilidad del instrumento.	35
Tabla 8. Frecuencias de los niveles de la variable competencias profesionales.	39
Tabla 9. Frecuencias de los niveles de la dimensión competencias académicas.	40
Tabla 10. Frecuencias de los niveles de la dimensión competencias.	41
Tabla 11. Frecuencias de los niveles de la dimensión competencias sociales.	42
Tabla 12. Frecuencias de los niveles de la variable gestión pedagógica.	43
Tabla 13. Frecuencias de los niveles de la dimensión colegiada.	44
Tabla 14. Frecuencias de los niveles de la dimensión reflexiva.	45
Tabla 15. Frecuencias de los niveles de la dimensión relacional.	46
Tabla 16. Frecuencias de los niveles de la dimensión ética.	47
Tabla 17. Prueba de correlación para las variables competencias profesionales.	48
Tabla 18. Prueba de correlación para la dimensión competencias académicas.	49
Tabla 19. Prueba de correlación para la dimensión competencia administrativa.	50
Tabla 20. Prueba de correlación para la dimensión competencias sociales.	51

## Índice de figuras

Figura 1. Niveles de las competencias profesionales docentes.	39
Figura 2. Niveles de la dimensión competencias académicas.	40
Figura 3. Niveles de la dimensión competencias administrativas.	41
Figura 4. Frecuencias de la dimensión competencias humano – sociales.	42
Figura 5. Niveles de la variable gestión pedagógica.	43
Figura 6. Frecuencias de la dimensión colegiada.	44
Figura 7. Frecuencias de la dimensión reflexiva.	45
Figura 8. Niveles de la dimensión relacional.	46
Figura 9. Niveles de la dimensión ética.	47

## Resumen

Esta investigación tuvo objetivo general determinar la relación entre las competencias profesionales docentes y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019.

El método utilizado fue el hipotético – deductivo. El tipo de estudio fue básico, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. La población estaba conformada por 80 docentes de la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo. La muestra fue no probabilística, quedando conformada por 60 docentes. Se utilizó como técnicas de recojo de datos a la encuesta y como instrumentos al cuestionario de preguntas. Ambos instrumentos fueron validados por expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach.

Los datos recolectados fueron procesados estadísticamente, teniendo como conclusión principal que existe relación significativa entre las competencias profesionales docentes y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos -Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de  $Rho = ,733$ . El valor de la significancia fue  $p = ,000$ .

**Palabras clave:** Competencias profesionales, gestión pedagógica, educación.

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between professional teaching competencies and pedagogical management in a Public Institution Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019.

The hypothetical - deductive method was used. The type of study was basic, with a quantitative approach, correlation level and non-experimental design. The population was made up of 80 teachers from the Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo Educational Institution. The sample was not probabilistic, being made up of 60 teachers. It was used as data collection techniques to the survey and as instruments to the questions questionnaire. Both instruments were validated by experts and subjected to the Cronbach alpha reliability test.

The data collected were statistically processed, with the main conclusion that there is a significant relationship between professional teaching competencies and pedagogical management in a Public Institution Felipe Santiago Estenos. Chaclacayo, 2019. The correlation coefficient is  $Rho = ,733$ . The value of the significance was  $p = ,000$ .

**Key words:** Professional skills, pedagogical management.

## **I. Introducción**

## **1.1. Realidad problemática**

De acuerdo con el ámbito internacional, hablar la gestión pedagógica que exige las nuevas tendencias educativas en naciones tales como Finlandia, Japón, y otros, han sentado como precedente la necesidad de que los docentes desarrollen cada vez más y mejores competencias profesionales, debido a que el avance de la tecnología y el surgimiento de nuevos paradigmas requieren de docentes mejor preparados y con capacidad para poder desarrollar las estrategias de enseñanza que resulten eficientes y eficaces en el aprendizaje de sus estudiantes y que reflejen una educación de calidad.

Según el Foro Económico Mundial (2018):

Existen serias limitaciones en los niveles de desarrollo de los países de América del Sur, dentro de ellos se encuentran países como Bolivia, en donde la gestión de los aprendizajes presenta serias falencias que limitan el desarrollo pleno de los estudiantes de los niveles de educación básica (p. 8).

Según esta información podemos deducir que la forma en que se gestionan los logros de los alumnos determina el progreso en el desarrollo de los integrantes de una comunidad o país y por ello resulta imperativo llevar a cabo una gestión pedagógica que resulte apropiada y eficiente, pero además que sea acorde a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Esto a su vez demanda de un dominio y del desarrollo de ciertas capacidades de los docentes, ya que, el trabajo pedagógico que realizan en el aula es el conjunto de procesos que concretiza la formación del estudiante a través de la creación de nuevos aprendizajes.

En nuestro país, el gobierno ha llevado a cabo una serie de implementaciones en las últimas décadas diversos mecanismos que favorecen la gestión del docente, sin embargo, parece ser un problema que no hay cuando se solucione, puesto que, los colegios peruanos generalmente evidencian situaciones problemáticas parecidas las mismas que se aprecian en los resultados de los logros de aprendizaje de sus estudiantes. Tal como se resalta en el informe del Minedu (2018) la falta de equidad

en cuanto a la repartición de las actividades y la jornada laboral de docentes, la falta de interés en cuanto a la actualización y adiestramiento del quehacer pedagógico docente, las insuficiencias en cuanto a la parte administrativa de la economía y otros insumos de los colegios y el clima inadecuado entre integrantes de la comunidad educativa, son factores que debilitan la gestión pedagógica de los colegios del país.

A todos estos factores debemos sumar el hecho de que son muy pocos los docentes que se preocupan por lograr un alto nivel de desarrollo de sus capacidades profesionales y en ocasiones las carencias de conocimientos o el dominio de habilidades específicas convierten al docente en un agente que dificulta el logro de los aprendizajes en los alumnos.

La práctica pedagógica ejercida en los colegios Felipe Santiago Estenos de la UGEL 06 de Ate Vitarte, se ha observado que muchos docentes improvisan su carpeta pedagógica y otros carecen de dicho documento en el momento oportuno de trabajo pedagógico, del cual se infiere que los docentes no están cumpliendo con profesionalismo y tecnicismo en el proceso de aprendizaje. Los problemas institucionales que existen son muchos, pero dos aspectos nos interesan porque están relacionados con la actividad cotidiana y el propósito no es otro que el mejorar el trabajo pedagógico y las competencias docentes, detectado en el nivel secundario: como problemas centrales a la Gestión Pedagógica y a las Competencias Profesionales que forman parte del desarrollo académico de los docentes.

Por tal razón, en estos tiempos donde el avance de la ciencia y la tecnología nos orientan hacia la ampliación de los procesos pedagógicos de acuerdo a las exigencias laborales, preocupándonos básicamente por formar educandos exitosos que logren una mejor calidad de vida, con conocimientos múltiples; es sumamente necesario que los docentes desarrollen habilidades específicas que facilite su labor al interior de la aulas y para ello se requiere contar con información que sea relevante en la solución de esta problemática.

Por ello, desde este contexto se propone el presente estudio con la intención de investigar la correspondencia de las competencias Profesionales de los maestros y la Gestión Pedagógica en el ámbito de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de la UGEL 06 de Ate Vitarte, de la jurisdicción de Chaclacayo.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Internacionales**

A nivel internacional existen diversas tesis acerca de la variable gestión escolar que a continuación presentamos.

Rodrigo (2016) realizó un estudio sobre *La comunicación organizacional y la gestión directiva en el colegio Inobasol e Soledad*. Presentada en la Universidad Nacional de Maracaibo, Venezuela. Tuvo como finalidad establecer un vínculo entre las variables estudiadas. Se pudo trabajar bajo el estudio hipotético deductivo, donde se busca la correlación de los temas a estudiar, y donde se cualifica los datos arrojados tomándose como el enfoque del estudio, también ha sido no experimental. Contándose con la participación de 130 participantes, contando con una muestra de 98 profesores. A los que les aplicó la encuesta como técnica. Llegando a la conclusión que, el valor arrojado fue de  $p= 0.923$  indicando ser  $< 0.05$  en consecuencia, se presenta una relación positiva entre los elementos de estudio.

Segura (2014) en su investigación que lleva el título: *Gestión educativa y Gestión Pedagógica: impacto en el logro de la Calidad de la Educación Media del distrito El Cercado*, expuesta en la Universidad Central de Venezuela. Tuvo como propósito establecer el vínculo entre los elementos de estudio. Se pudo trabajar bajo el estudio descriptivo, donde se busca la correlación de los temas a estudiar. Contándose con la participación de 302 alumnos, contando con una muestra de 98 profesores. A los que les empleó como técnica la entrevista. Se concluyó que: coexiste una valoración con tendencia significativa con los elementos estudiados; al igual que la apreciación de la educación media en la jurisdicción de “El Cercado” en la Región de Arahúé, en Venezuela ofrece un servicio que tiene regular calidad. El 83% de los progenitores



señalan que todavía es necesario optimizar la infraestructura, atención, y rubros académicos. No obstante, el 63% de alumnos cree que su formación es buena, pero que aún puede ser mejor si se tiene en cuenta las situaciones de la gestión en la entidad.

Borja y Guisado (2013) en su tesis titulada *El liderazgo educativo en la gestión institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar para el periodo 2011-2012*. Sustentada en la Universidad Estatal de Bolívar. Ecuador. Su finalidad fue fijar el nexo entre los elementos de estudio. Se pudo trabajar bajo el estudio descriptivo, donde se busca la correlación de los temas a estudiar, y donde se cuantifica los datos arrojados tomándose como el enfoque del estudio, también ha sido no experimental. Contándose con la participación de 42 profesores. A los que les empleó como instrumento el cuestionario. Pudiendo concluir que: El líder debería realizar su trabajo para la gestión institucional, en la cual existe parte de un liderazgo educativo, pero que aún es necesario mejorarlo. Del mismo modo, se evidencia la existencia de un liderazgo educativo, así como de otras clases de liderazgo. Sin embargo, se ve la falta de conocimiento de los caracteres que tienen. La gestión institucional es de nivel bajo. De acuerdo con el 67% de los evaluados el nivel bajo de la gestión educativa es debido a la escasa capacidad de liderazgo del director. Por tanto, Se estableció una correlación positiva entre los elementos estudiados, arrojando un resultado de  $r = 0,521$  y  $p = 0,011$ .

### **1.2.2. Nacionales**

Arias (2017), en su tesis de diseño descriptivo simple, *“Gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas”*. Sustentada en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. En su propósito planteó encontrar la correlación entre los elementos de estudio. Se pudo trabajar bajo el estudio hipotético deductivo, donde se busca la correlación de los temas a estudiar, y donde se cualifica los datos arrojados tomándose como el enfoque del estudio, también ha sido no experimental. Contándose con la participación de 150 profesores, contando con una muestra de 102 profesores. A los que les aplicó como técnica la encuesta, y el cuestionario como

instrumento. Pudiendo concluir que se presenta un vínculo significativo entre los elementos estudiados, arrojando un valor de 0.642 siendo  $< 0.05$ , confirmando su nexa positivo.

Alarcón (2013) realizó la investigación titulada *Gestión educativa y calidad de la educación en las instituciones privadas en Lima Metropolitana*. Presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Como finalidad tuvo fijar cómo se vinculan los elementos de estudio. Se pudo trabajar bajo el estudio hipotético deductivo, donde se busca la correlación de los temas a estudiar, y donde se cualifica los datos arrojados tomándose como el enfoque del estudio, también ha sido no experimental. Contándose con la participación de 10 rectores. A los que les empleó la como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Sus hallazgos determinaron que se presentó un vínculo teniendo como resultado  $0.753 < 0.05$ .

Carrasco (2015) realizaron la investigación titulada *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la Unsaca*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Su estudio estuvo basado en establecer los nexos entre los elementos de estudio. Se pudo trabajar bajo el estudio básico, donde se busca la correlación de los temas a estudiar, y donde se cualifica los datos arrojados tomándose. Contándose con la participación de 70 profesores, contando con una muestra de 54 profesores. A los que les aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Pudo concluir que se presenta un alto nivel de correlación, arrojando como resultado ( $r = 0.807$ ,  $p < 0,05$ ).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Definición del desarrollo de competencias docentes**

Aldape (2008) manifestó que, las competencias son el grupo de todas las capacidades desarrolladas por el ser humano a partir de procedimientos básicos, lo cual permite que los maestros puedan ser competitivos en diferentes aspectos, dentro de los cuales están el aspectos social, cognitivo, afectivo, laboral, productivo. Cada uno de ellos se cumple a partir de la motivación intrínseca que presenta cada sujeto. La competencia

es la correlación entre cada una de las conductas sociales, afectivas, cognoscitivas, psicológicas y sensoriales que permiten al docente desempeñar un rol.

Desde la perspectiva del autor se debe considerar que para el desarrollo de capacidades de los docentes se requiere cumplir con un conjunto de procesos que surgen como parte de las propias motivaciones del docente y que se manifiestan a través de rasgos conductuales que facultan a estos profesionales en el desempeño de una determinada actividad laboral, dentro de sus funciones formadoras. Por tanto, es muy difícil que se desarrollen competencias si no se llevan a cabo los procesos necesarios.

De acuerdo a Chávez (2002) En cuanto a las competencias docentes señaló que: estas abarcan la correlación entre la formación teórica y la práctica que se genera dentro de las acciones de aprendizaje. Todo lo que se aprende solo tienen validez cuando se ponen en práctica de manera organizada en la solución de conflictos del medio o cuando se ejecutan acciones en favor de los estudiantes, buscando que sus aprendizajes sean eficaces. Hablar de formación continua en el docente, no solo es el saber o tener experiencia sino el manejar criterios para la solución de problemas del día a día.

Para el autor el desarrollo de competencias requiere de aspectos teóricos y de situaciones prácticas que forman parte de los conocimientos del docente. Las competencias desarrolladas resultan importantes solo si el profesional las utiliza para solucionar problemas de su entorno o en favor de propiciar un mejor aprendizaje de sus estudiantes. La formación continua garantiza que se pueda desarrollar competencias basadas no solo en aspectos teóricos sino, principalmente en los aspectos prácticos.

Barrios (2000) describe que las competencias pueden dividirse en básicas, generales y específicas. Las competencias básicas, corresponden a tener habilidades para desempeñarse en cualquier ámbito, dentro de ellas está la capacidad de leer,

interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, saber expresarse y saber escuchar. Estas competencias se adquieren gradualmente lo largo de la vida, por educación formal. Las específicas, son las que corresponden a capacidades que se logran en una formación profesional determinada y particulares, son las que logran que el profesional se diferencie de los profesionales que corresponde a su misma especialidad.

Para el autor existe una clasificación de las competencias que el docente logra desarrollar. Las que se conoce como básicas corresponden a habilidades que se desarrollan en todos los seres humanos, las que se conocen como genéricas son las que se forman según la dedicación profesional y las particulares son aquellas que solo se desarrollan en ciertas personas y diferencias a los profesionales de una misma carrera profesional entre sí.

Ornelas (2006) indicó que, es tener la capacidad de solucionar demandas complejas y desarrollar tareas diversas de manera óptima. Es tener una mixtura de habilidades que están para actuar en equipo logrando una acción eficaz, por lo que se conocen también como aquellas en las que lleva a cabo la realización personal.

El desarrollo de capacidades, para el autor, se refiere a las características que le permiten al profesional alcanzar su propia realización como ser humano. Estas habilidades no solo las puede utilizar dentro de su desempeño profesional sino, que también podrá usarlas para desarrollar diversas actividades de manera eficiente.

Mirones (2010) refirió que, las competencias docentes corresponden a la combinación organizada de conocimientos, habilidades y actitudes, las cuales se ponen en práctica para alcanzar un desempeño óptimo dentro de un determinado contexto. Para lograr este fin es necesario que se movilicen todos los recursos posibles. Las competencias docentes nos dan la posibilidad de hacer frente a situaciones complejas, construyendo un conjunto de respuestas organizadas.

El autor indica que para el desarrollo de las competencias laborales el profesional debe haber desarrollado de manera significativa los tres componentes del conocimiento que son: los saberes, habilidades y actitudes, a partir de estos componentes se podrá encontrar respuestas a diversas situaciones.

Machado (2012) señaló que, se conocen como el grupo de actuaciones organizadas que facilitan estudiar, argumentar, interpretar y resolver problemas del propio contexto y de manera lógica, original y ética, relacionando un conjunto de saberes, dentro de los cuales están: saber ser, saber hacer y saber conocer. La competencia educativa tiene como fin contribuir en el logro de resultados óptimos por parte de las personas y la sociedad.

Este autor define al desarrollo de lo que se conoce como competencias profesionales utilizando un proceso integral. Para él, es necesario que los profesionales deban haber aprendido tener actitudes positivas dentro de su sociedad, así también deben haber desarrollado un dominio práctico de sus funciones y tener la capacidad de poder aprender a partir de sus propias necesidades y de un análisis de sus dificultades.

### **Componentes de la competencia laboral**

Arellano (2009) precisó que: toda competencia laboral debe señalar las formas de pensar y actuar de una persona o un profesional, de la misma forma, estas son generalizadas dentro de distintos ámbitos, escenarios o situaciones, los cuales perduran de manera coherente, durante un tiempo establecido. Debido a que los contenidos comprometidos en una competencia son los que determinarán el desarrollo de una competencia, requieren de algunos componentes como: a) saber: que son los hechos, datos, informaciones, conceptos, conocimientos. b) saber hacer: que corresponde a las habilidades, técnicas, destrezas para poder aplicarlas y transferirlas al conocimiento de los actos. c) saber ser: leyes, funciones, beneficios, integrales que son los que determinan nuestra forma de actuar y de asumir nuestras

responsabilidades. d) saber estar: que se refiere a la predisposición y al entendimiento dentro del contexto de comunicación interpersonal, que genera un ambiente de colaboración y convivencia adecuada.

Las competencias laborales para este investigador, están referidas al desarrollo de ciertas actitudes relacionadas a la conducta que demuestra un profesional. Además, señala que, estas conductas pueden modificarse y perdurar solo por algún espacio de tiempo. Desde ya, está claro que el ser humano ira desarrollando aún más sus competencias profesionales en la medida que desempeñe responsablemente su labor y que este comprometido con el desarrollo de actividades de actualización y formación continua.

### **Importancia de las competencias laborales**

Ramos (2012) sobre las competencias laborales, definió, que pertenecen a las herramientas de valor que se emplean para la gestión de recursos humanos dentro de las instituciones, es decir que, las competencias laborales dentro de la administración de recursos humanos, son las que brindan la posibilidad de lograr un mejor desarrollo de la gestión dentro de la organización. Otorga la posibilidad de trabajar en un ambiente con un clima positivo, pero con roles específicos y donde cada uno se limita a cumplir con las actividades que de manera única y exclusiva han sido asignadas a cada colaborador. El empleado busca el crecimiento de la compañía.

Según el autor la importancia de las competencias laborales radica en que permiten que la selección de los profesionales dentro de una organización pueda cumplir con identificar un profesional idóneo y capaz de poder lograr el desarrollo de una visión transformadora de su contexto y de la organización a la que pertenece.

### **Tipos de competencias laborales**

Navarro (2016), definió que, existen tres categorías de competencias laborales, pudiendo citar de manera sucesiva a las siguientes: (1) Las competencias básicas: que corresponden a las que se desarrollan básicamente en la educación inicial, y

comprenden un cumulo de conocimientos y habilidades que brindan la posibilidad de progresar en el ámbito educativo y así integrarse socialmente. (2) Las competencias conductuales: corresponde a las habilidades y comportamientos que detallan los desempeños que se cumplen en el ámbito laboral y que por lo general se pueden observar a través de las actitudes y comportamientos que presenta el individuo. (3) Las competencias técnicas o funcionales: que son aquellas que se necesitan para llevar a cabo las acciones que forman parte de las responsabilidades laborales, teniendo en cuenta para ello cada uno de los estándares y la calidad que requiere la empresa.

Según refiere el autor existen competencias que se desarrollan en los primeros años de la formación académica del ser humano, otras que se forman dentro del proceso de profesionalización y que permiten el desempeño óptimo de una determinada función. Y por último, están aquella que permite que el profesional realice actividades dentro de los requerimientos de calidad solicitados por la empresa u organización.

## **Dimensiones del desarrollo de competencias docentes**

### **Dimensión 1: Competencias académicas**

Aldape (2008) al referirse a estas competencias manifestó que, son aquellas que permiten que el maestro logre el dominio de los aprendizajes teóricos y de las destrezas permitirán un dominio específico de su área de desempeño. Dentro de ello se encuentra la metodología, recursos, instrumentos y técnicas que viabilizaran la enseñanza y el aprendizaje. El docente está preparado para cumplir con su rol dentro del proceso educativo

Estas competencias se refieren a las habilidades que el docente desarrolla en función de los conocimientos que adquirió dentro de su formación profesional y que determinan la imagen que refleja dentro del desarrollo de sus actividades laborales. Un docente sin competencias académicas será un profesional poco valorado por los estudiantes y por la sociedad.

## **Dimensión 2: Competencias administrativas**

Aldape (2008) las conceptualizó como, las capacidades que forman los aprendizajes y destrezas determinadas, que permiten relacionar a la práctica docente, con las carencias de gestión que presenta el centro educativo y el contexto en donde desarrolla sus funciones. Los avances científicos exigen nuevas competencias de gestión y administración, ya que la función del docente abarca más allá de planificar, organizar, direccionar y controlar las labores educativas para establecer concordancia con las actividades que cumple el maestro administrativamente y las que desempeña como parte de su formación profesional especial.

Según el autor estas están relacionada al desempeño de los docentes en el campo administrativos y que principalmente se desarrollan a partir del dominio de los conocimientos en cuanto a la planeación, ordenanza, dirección y el dominio de las funciones que demanda la realización de actividades de aprendizaje en cada una de las áreas educativas.

## **Dimensión 3: competencias humano – sociales**

Según Aldape (2008) son aquellas que forman parte de los aspectos teóricos y prácticos en forma específica. Todos ellos en relación a la capacidad que el maestro demuestra al momento de desempeñar sus funciones de manera armoniza dentro de su grupo de trabajo y principalmente con sus estudiantes, padres de familia y con los demás integrantes de su comunidad que se encuentre inmerso dentro de los objetivos que el docente ha trazado. Se refiere a las habilidades que presenta el docente para poder relacionarse con todos los actores educativos y la comunidad a la que corresponde la institución educativa, tomando como base la comunicación y la direccionalidad.

Se puede entender que estas competencias son aquellas que se relacionan con las habilidades que el docente ha incorporado como parte de su dominio y que le permite establecer relaciones humanas con todos los integrantes de la comunidad



educativa. Se fundamenta en la capacidad de comunicarse que el profesional tiene como parte de su dominio personal.

### **1.3.2. Definición de gestión pedagógica**

Según señala el Manual del Marco del Desempeño Docente (2018) este tipo de gestión se conoce como las diferentes acciones que se realiza para cumplir con las exigencias educativas y las que corresponden al uso de la metodología que incluye a planificar, valorar, acreditar, materializando el quehacer pedagógico y tomando como base el proceso de actualización docente, con el fin de cumplir con las normas que establece el Estado, dentro de las cuales se encuentran los procesos de monitoreo al desempeño docente.

Según el autor, la gestión pedagógica está referida a todas las actividades que se cumplen con el propósito de realizar las funciones de clase y dentro de ello involucran acciones de capacitación que favorece el desempeño pedagógico del docente el mismo que no solo abarca lo pedagógico sino, que también guarda relación con el respeto a las normas y la evaluación del desempeño.

Oyarce (2000) señalo que, se entiende como el empleo de un grupo de métodos y herramientas en la maniobra de los recursos y crecimiento de las funciones organizacionales.

El autor hace referencia a las técnicas que se utilizan con la intención de desarrollar las actividades académicas y que se orienta al éxito de los propósitos organizacionales. Con este propósito incluye el manejo de los recursos que solventan el desarrollo de cada actividad.

Collao (1999) puso de manifiesto que, gestionar es tener la capacidad para direccionar y conducir un conjunto de actividades relacionada a un campo específico del conocimiento en el ámbito técnico o pedagógico. En otras palabras, se entiende como el conjunto de procedimientos y acciones y administrativas con la finalidad de

lograr las metas propuestas. En síntesis, de manera muy específica, la gestión se cumple cuando se lleva a cabo la coordinación de acciones para poder contar con los medios, materiales, así como, con los procedimientos, acciones y metas que permitan alcanzar las propuestas trazadas.

Para el autor la gestión es básicamente conducir y orientar las actividades que se realizan para lograr una educación excelente a los alumnos. Incluye el manejo de medios y la proyección de logros a través de los fines que se traza a nivel institucional. Es decir que la gestión pedagógica requiere de recursos y procesos para asegurar el logro de los propósitos que se ha establecido a nivel educativo e institucional.

### **Características de la gestión pedagógica**

Casassus (2001) sobre las características de la gestión pedagógica indicó que las principales características que están asociadas a la gestión pedagógica abarcan toda la educación básica regular y superior. Veamos a continuación:

- ✓ En primer lugar, la permanencia de los expertos que trabajan y disponen el servicio docentes y empleados, se da la rotación de docentes en la buena gestión y la calidad educativa para tenemos decanos, directores, jefes y Doctores, también debemos tener en cuenta la permanencia temporal de los gobiernos nacionales, que les dan modelos y/o enfoques para las reformas educativas.
- ✓ En segundo momento, los resultados invisibles en el servicio educativo que son, la esencia de la gestión es formar personas.
- ✓ Así también, en tercer lugar, el estudiante es nuestra potencialidad en el que hacer educativo y es fundamental para los resultados del servicio profesional educativo.
- ✓ En cuarto lugar, los resultados del procedimiento de conocimientos, que dependen simultáneamente de la capacidad y actitud de ambos actores (docentes y alumnos).

- ✓ En quinto lugar, la educación es amplia, tiene diferentes matices y múltiples productos al final de cada jornada.

Por último, se nos presenta una diversidad de estudiantes como también pedagogos que proviene de diferentes contextos con una metodología activa diferenciada.

### **Funciones de la gestión pedagógica**

El Minedu (2016) Refiriéndose a las diferentes funciones en la gestión pedagógica señalo que sus funciones son básicamente diez, dentro de ellas se destaca:

- ✓ Primero, dar a conocer, orientar y supervisar la efectividad en la aplicación normativa en la nación, región y localidad todo sobre gestión pedagógica,
- ✓ Segundo, dará a conocer y guiar la variedad, crecimiento curricular y la buena utilización de los materiales didácticos.
- ✓ Tercero, facilitar sistemas actualizados constantes para todo el personal que labora en la escuela.
- ✓ Cuarto, trabajar en la inclusión de las tecnologías comunicativas para motivar el trabajo educativo.
- ✓ Quinto, buscar trabajar en proyecciones de estudio, análisis y modernización educacional y siempre evaluando.
- ✓ Sexto, asistir a valoraciones y mediciones de índole educativo que, ejecutado por las DREL, UGEL y Minedu.
- ✓ Séptimo, buscar convenios con I.E. para la alfabetización, la educación en su legua originaria y propuestas acordes que sean acordes a las características de cada lugar.
- ✓ Octavo, buscar alianzas que otorguen bienestar a los estudiantes en diferentes autoridades de la localidad buscando amenorar situaciones de carencias extremas.
- ✓ Noveno, realizar estudios de crecimiento educacional para la obtención de recursos cooperativos y así buscar que los estudiantes frecuenten las instituciones adecuadas para su superación teniendo alianzas gobiernos locales.

- ✓ Décimo, capacitar a los CETPROS que den servicios de calidad y que el mercado demande.

### **Dimensiones de la gestión pedagógica**

El Manual del Marco del Desempeño Docente (2018) señaló que se debe considerar 4 dimensiones como parte de la buena gestión del docente:

#### **Dimensión 1: Colegiada**

El Manual del Marco del Desempeño Docente (2018) detalló que, los docentes realizan actividades que les permiten garantizar que sus acciones serán en favor de los estudiantes, los cuales logren la asimilación de las competencias trazadas. La realización de sus funciones es netamente social y pueden evaluarse. Todo ello se realiza dentro de un marco de integración y compañerismo. Existe también un alto nivel comunicativo con todas las personas del sector educativo a fin de que se pueda llevar a cabo la coordinación, planificación, ejecución y evaluación de los procedimientos pedagógicos dentro de la institución.

El propósito de esta característica del docente es que dentro de su función pedagógica sea capaz de poder encaminar a sus estudiantes en el logro de aprendizajes significativos. Del mismo modo la dimensión colegiada le permitirá reflexionar acerca de sus acciones pedagógicas y tomar decisiones para superar sus propias dificultades.

Para Ruiz & Guzmán (2016) debe entenderse como, la característica que permite al docente compartir los propósitos institucionales dentro de los cuales está la misión y la visión institucional, dentro de un marco de identidad personal. Los docentes son parte de la sociedad educativa y por ello están propensos a ser influenciados por las formas de pensar colectivas. Se vuelve importante cada vez que contribuye al éxito de los propósitos organizacionales. La identidad del docente se forma dentro de los vínculos particulares que se originan en el contexto laboral.

Esta dimensión tiene relación con la forma de pensar que ha desarrollado cada docente. Abarca desde los aspectos culturales hasta las creencias e identidad que demuestra tanto personal, como institucional.

### **Dimensión 2: Reflexiva**

Según el Manual del Marco del Desempeño Docente (2018) señaló que, el trabajo diario del maestro refuerza la práctica del mismo, ya que a diario lleva a cabo una serie de actividades que le brindan mayor experiencia. Cumplir con actividades que lleven a divergir en puntos de vista, que requieran de la toma de decisiones permite al docente empoderarse críticamente y desarrollar un nivel alto de reflexión autónoma evaluado permanentemente su propia labor pedagógica

Esta dimensión guarda un estrecho vínculo con la toma de decisiones que surge como resultado del análisis reflexivo que lleva cabo cada docente. Todo el proceso reflexivo está referido a su práctica laboral y la forma como esta contribuye al aprendizaje de los estudiantes.

Ruiz & Guzmán (2016) definieron esta dimensión como:

Manejar los conocimientos pedagógicos de su especialidad, y tener conocimiento de los rasgos y necesidades de los estudiantes y su comunidad, implica llevar a cabo acciones de reflexión sistemática sobre sus propias prácticas y los objetivos que persigue dentro del procesos de enseñanza. El docente requiere emitir valoraciones sobre su propia labora educativa y la de los demás docentes (p.19).

En conclusión, esta dimensión permite que el docente analice sus propias acciones, partiendo de una indagación de sus propias deficiencias y logros, para luego extender este análisis a la labor que realizan sus colegas. Estos permitirán una mejora constante de la labor de cada profesor adentro del centro educativo.

### **Dimensión 3: Relacional**

El Manual del Marco del Desempeño Docente (2018) puntualizó que, practicar la función docente es llevar a cabo una relación entre los estudiantes y quienes orientan las labores educativas a nivel institucional. Para ello, se requiere de la planificación, conducción y evaluación por parte de cada uno de los especialistas en las diferentes áreas educativas. Estas tareas sirven de puente para las relaciones humanas que se cumplen como parte de la labor pedagógica del profesor. Los lazos que se generan entre cada participante son la base para el mejoramiento de la práctica pedagógica competitiva.

Se puede observar que esta dimensión está orientada al análisis de las relaciones que surgen dentro del contexto educativo y a la formación de vínculos afectivos que potencia las relaciones humanas y que generan un determinado clima institución, que puede favorecer o no a la práctica laboral del docente.

Marquegui (2004) señaló sobre esta dimensión que, se requiere de la presencia de una relación entre el docente y el alumno. Un buen profesor inspira respeto hacia cada una de los estudiantes y por el mismo, priorizando la valorización de sus derechos. La práctica docente se cumple mediante acciones que son concretas y que posibilitan al estudiante la oportunidad de desarrollar aspectos afectivos y emocionales como parte del desarrollo de su tolerancia y flexibilidad personal.

Es necesario e importante que dentro del marco de las relaciones humanas se forme y se mantenga un nivel de respeto que permita valorar a los profesionales y otorgarle un nivel significativo a cada una de sus contribuciones. Fomentando en todo momento el desarrollo de cualidades afectivas y emocionales dentro de un marco tolerante y capaz de adecuarse a las características de cada individuo.

### **Dimensión 4: Ética**

El Manual del Marco del Desempeño Docente (2018) refirió que, están relacionada los valores y el desarrollo de lo moral tanto en el docente como en el estudiante. Esta

dimensión abarca los procesos en los que el docente desarrolla en el estudiante un conjunto de valores que les permitirán alcanzar los propósitos de la misión y visión de la institución, respetando para ello, las acciones en las que los docentes son quienes eligen los instrumentos y recursos que facilitaran al alumno desarrollar las competencias que se proponen dentro del sistema educativo.

El aspecto ético tiene que ver con los valores que cada docente ha logrado interiorizar. Estos valores le permiten asumir responsabilidades con entereza y dentro de un ambiente capaz de asumir compromisos, y que tienen como base a las normas que cada sociedad establece como patrones de conducta.

Para Marquiegui (2004) se debe considerar que, es necesario que el profesor implemente en su labor los valores necesarios con el fin de generar moralidad, ya que es fundamental para la formación de los estudiantes.

Todo docente debe actuar en el marco del respeto y valoración de los derechos sus estudiantes. Por lo general, la sociedad está a la expectativa del modelo o imagen que proyecta el docente para referenciarlo como un patrón de conducta o un icono social.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre las competencias profesionales docentes y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

###### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación entre las competencias académicas y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019?

## **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación entre las competencias administrativas y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019?

## **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación entre las competencias humano – sociales y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019?

### **1.5. Justificación del estudio**

#### **1.5.1. Justificación teórica**

La realización de esta indagación permitirá contar con información teórica sobre las competencias profesionales docentes y la gestión pedagógica, a partir de esta información se comprenderá mejor la problemática existente, para luego proponer acciones que sean viables y que contribuyan en la solución al problema. Las teorías analizadas corresponden principalmente a las normas y requerimientos educativos dados por el Minedu.

#### **1.5.2. Justificación práctica**

El análisis de los aspectos teóricos sin duda permite que el docente pueda entender a cabalidad la problemática que enfrenta el sistema educativo referente al desempeño del profesor en el ámbito pedagógico. Contar con información sobre competencias profesionales docentes y la gestión pedagógica, se reflejará en el desarrollo de las actividades académicas dentro del aula, lo que posibilita el logro de la calidad educativa a nivel institucional.

#### **1.5.3. Justificación metodológica**

Este estudio ha requerido que la investigadora pueda diseñar y validar instrumentos que sean confiables para la recolección de información, por ello, los cuestionarios que forman parte de este estudio, han sido validados y tienen fuerte confiabilidad de ahí que pueden ser utilizados por otros investigadores, cuyo propósito sea aportar al crecimiento de una excelente educación.



#### **1.5.4. Justificación social**

Los principales beneficiarios con el producto de este estudio fueron los maestros y estudiantes. Los primeros porque gracias a esta investigación lograron comprender qué importancia elemental tiene el desarrollo de sus competencias profesionales dentro del desempeño pedagógico. A partir de lo cual se trazarán metas y acciones que comprometan a todos los partícipes educativos en el desarrollo de acciones que permitan reforzar las actividades pedagógicas, basadas en el fortalecimiento y actualización de las competencias de cada uno de los docentes.

### **1.6. Hipótesis**

#### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre las competencias profesionales docentes y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019

#### **1.6.2. Hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre las competencias académicas y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019

##### **Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre las competencias administrativas y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019.

##### **Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre las competencias humano - sociales y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre las competencias profesionales docentes y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre las competencias académicas y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019.

#### **Objetivo específico 2**

Identificar la relación entre las competencias administrativas y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019.

#### **Objetivo específico 3**

Describir la relación entre las competencias humano - sociales y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019

## **II. Método**

## **2.1. Diseño de investigación**

### **Método**

Hernández, Fernández & Baptista (2010) mencionaron que consiste en el proceso que orientara el desarrollo de la investigación, con el propósito de lograr las metas propuestas y que son fundamentales para el cumplimiento de la planificación realizada.

En esta indagación el método aplicado fue el hipotético – deductivo. El punto de inicio corresponde a la observación del problema, luego el planeamiento de hipótesis, la recolecta de datos, el estudio de las informaciones y la inferencia de las conclusiones.

### **Enfoque**

Hernández et al (2010) manifestaron que respecto el enfoque de la indagación se refiere al tratamiento que se realizará con los datos o información recolectada. De ahí que puede darse un tratamiento estadístico o analítico cualitativo.

Para el estudio cualitativo la información que se recoge no arrojará datos cuantificables que sirven para hacer medición de variables, solo se utiliza para dar a conocer los aspectos relevantes y la calidad de interpretar del investigador.

### **Tipo de estudio**

Hernández et al (2010) expresaron que “cuando nos referimos al tipo de estudio hacemos mención a los propósitos que el investigador tiene sobre los datos que serán indagados. Estos propósitos pueden ser de tipo básico o aplicado” (p. 112).

Desde este punto de vista la investigación es de tipo básica. La finalidad de la autora fue cumplir con una contribución teórica para solucionar el problema que se refiere a las competencias profesionales docentes y a la gestión pedagógica. Este aporte incrementara el nivel de las teorías sobre cada una de los elementos que integran este estudio.

## Nivel

Hernández et al (2010) definieron que, “está referido a los espacios que abarcara la investigación, los cuales pueden ser meramente exploratorios o estrictamente explicativos” (p. 139).

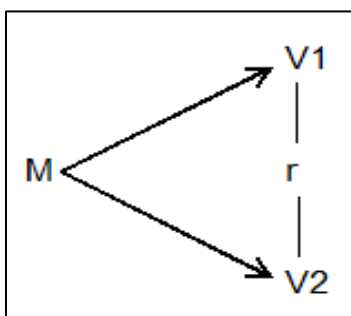
La investigación es de nivel correlacional, ya que su finalidad fue encontrar la correlación que se presenta entre las variables denominadas competencias profesionales docentes y gestión pedagógica. Con este fin se incluyó dentro del estudio a cada una de sus dimensiones

## Diseño

Hernández et al (2010) mencionaron que, son los esquemas que nos señalan lo que el investigador debe o desea realizar con las variables de estudio. Estas intenciones pueden ser manipulativas o simplemente observacionales naturales. Es decir, pueden ser de tipo experimental o no experimental.

El diseño de indagación es de tipo correlacional, ya que, se buscó encontrar la correlación entre las variables, competencias profesionales docentes y gestión pedagógica, en el contexto de la I.E. Felipe Santiago Estenos.

La representación del paradigma de investigación es la siguiente:



En donde:

M = Docentes I.E. Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo

V1 = Competencias profesionales docentes

V2 = Gestión pedagógica.

r = Nivel de correlación.

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **2.2.1. Variables**

#### **Definición conceptual de la variable competencias profesionales docentes**

Aldape (2008) expreso que:

Las competencias comprenden todas las capacidades que se despliegan a través de procedimientos, con el fin de que los maestros logren la competitividad en diversos campos como el social, cognitivo, cultural, afectivo, laboral, productivo, éstos a su vez se consolidan y ejecutan teniendo en cuenta los estímulos internos de cada sujeto. La competencia es una coexistencia de una serie de conductas sociales, afectivas, cognitivas, psicológicas y sensoriales que admiten el desempeño de una función, una acción u ocupación (p.38).

#### **Definición operacional de la variable competencias profesionales docentes**

Esta variable se permitió medir por medio de un cuestionario de preguntas conformado por 20 ítems y una escala tipo Likert. En donde se consideró como valores: (5) siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi nunca; (1) Nunca.

#### **Definición conceptual de la variable Gestión pedagógica**

De acuerdo con el Manual del Marco del Desempeño Docente (2018) la gestión pedagógica es entendida como: las diligencias que personifican a las demandas de la educación, así como también los métodos de planeación, valoración y acreditación, ejecución del quehacer pedagógico, actualización y ejercicio propio y competitivo de los docentes con el fin de dar cumplimiento a los principios normativos y monitoreo de los desempeños.

#### **Definición operacional de la variable gestan pedagógica**

Esta variable también fue medida con un cuestionario de 20 interrogantes y tenía la meta de recopilar datos sobre la opinión de cada docente. En dicho instrumento se

empleó una escala denominada Likert. Las dimensiones que se consideraron fueron: dimensión colegiada, dimensión reflexiva, dimensión relacional y dimensión ética.

## 2.2.2. Operacionalización

Tabla 1.

*Operacionalización de la variable competencias profesionales docentes.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
<b>Competencias académicas</b>	- Socialización a nivel institucional.	1 al 5	Ordinal	Alto
	- Interactuar con sus pares.			[27 – 35]
	- Trabajo en equipo.			Medio
<b>Competencias administrativas</b>	- Coordinación y planificación.	6 al 10	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	[17 – 26]
	- Reflexión sobre los procesos educativos.			Bajo
	- Conocimiento del área educativa.			[7 – 16]
	- Actualización docente.			Alto
<b>Competencias humano – sociales</b>	- Conocimiento de la realidad de los estudiantes.	11 al 15		[22 – 30]
	- Relación entre docentes y directivos.			Medio
	- Relación con los estudiantes.			[14 – 21]
	- Relación con la comunidad.			Bajo
	- Tolerancia y flexibilidad.			[6 – 13]
				Muy Alto
				[27 – 35]
				Medio
				[17 – 26]
				Bajo
				[7 – 16]

Fuente: *Marco teórico.*



Tabla 2.

*Operacionalización de la variable gestión pedagógica.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
<b>Dimensión colegiada</b>	- Socialización a nivel institucional.	1 al 5		Muy Eficiente [19 – 25]
	- Interactuar con sus pares.			Medianamente eficiente [12 – 18]
	- Trabajo en equipo.			Deficiente [5 – 11]
	- Coordinación y planificación.			
<b>Dimensión reflexiva</b>	- Reflexión sobre los procesos educativos.	6 al 10	Ordinal	Muy Eficiente [19 – 25]
	- Conocimiento del área educativa.			Medianamente eficiente [12 – 18]
	- Actualización docente.			Deficiente [5 – 11]
	- Conocimiento de la realidad de los estudiantes.			
<b>Dimensión relacional</b>	- Relación entre docentes y directivos.	11 al 15	A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy Eficiente [19 – 25]
	- Relación con los estudiantes.			Medianamente eficiente [12 – 18]
	- Relación con la comunidad.			Deficiente [5 – 11]
	- Tolerancia y flexibilidad.			
<b>Dimensión ética</b>	- Compromiso y responsabilidad con su labor.	16 a 20		Muy Eficiente [19 – 25]
	- Respeto a la interculturalidad			Medianamente eficiente [12 – 18]
	- Comportamiento moral.			Deficiente [5 – 11]
	- Responsabilidad social con la educación.			

Fuente: *Marco teórico*

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

### **2.3.1. Población**

El conjunto de sujetos que conformó los participantes de esta investigación quedo integrada por 80 docentes del centro educativo Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo.

Se debe tener en cuenta que se entiende como el grupo de individuos que presentan característica similares o heterogéneas, pero en el cual se ha identificado el problema que forma parte de la investigación científica (Hernández et. al, 2010, p. 183).

### **2.3.2. Muestra**

Para poder recoger información sobre las variables de investigación se seleccionó como muestra de estudio a 60 profesores del centro educativo Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo.

Según Hernández et. al (2010) la muestra es un conjunto que proviene de los participantes de estudio y que mantienen las características básicas de esta. Sin embargo, por medidas de economía y de facilitación de obtención de datos, ha sido seleccionada para ser estudiada.

### **Criterios de inclusión**

- Ser docente varón o mujer del centro educativo Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo
- Ser docente nombrado o contratado del centro educativo Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo.
- Haber asistido al centro educativo el día de la aplicación de la encuesta.
- Tener la voluntad de integrarse en la investigación.

### **Criterios de exclusión**

- No ser docente varón o mujer del centro educativo Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo
- No ser docente nombrado o contratado del centro educativo Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo.

- No asistir a la institución educativa el día de la aplicación de la encuesta.
- No tener la voluntad de participar como parte del estudio.

## **Muestreo**

Hernández et. al (2010) señaló que, “es el proceso a través del cual se puede determinar la cantidad de unidades de análisis que formaran parte de la muestra de estudio” (p. 127).

Desde esta perspectiva en la investigación se ha utilizado el muestreo de tipo no probabilístico, debido a que no fue necesaria la utilización de fórmulas estadísticas, sino que fue el criterio de la investigadora el que sirvió para determinar la cantidad de unidades de análisis.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas de recolección de datos**

En este estudio se empleó la encuesta, en donde se contó con la participación de los profesores de la I.E. Felipe Santiago Estenos de Chacacayo.

Hernández et al (2010) definió a la encuesta, como el grupo de funciones que se lleva a cabo con la finalidad de cumplir con la recolección de información y el registro de la misma en un instrumento físico que brindara la posibilidad del tratamiento de datos de manera cualitativa o cuantitativa, según el enfoque de la investigación.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos son herramientas que se utilizan para recoger la información necesaria para llegar a concluir con el estudio, los cuales pueden estar conformados por preguntas, o bien sea, por objetos que permitan el resguardo de contenidos pertinentes de lo que se encuentra en estudio, en este caso el instrumento utilizado fue la ficha de recolección de datos, pudiendo así obtener un análisis completo de la torre en estudio.

Ambos instrumentos estaban conformados por 20 preguntas con escala politómica de tipo Likert, donde los índices fueron: Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2) y Nunca (1).

Según señalo Hernández et al (2010, p. 138) este brinda la probabilidad de familiarizarse y registrar cada una de las respuestas de los sujetos de la muestra de investigación, quienes pudieron marcar las opciones de la escala que el cuestionario presentaba en su disposición.

Los cuestionarios para las variables estudiadas se elaboraron según los enfoques de Aldape (2008) y los aportes del Manual del Buen Desempeño Docente (2018). En cada caso se ha tenido en cuenta las dimensiones e indicadores que forman parte de cada una de las variables de estudio.

La ficha técnica de cada cuestionario se describe en la siguiente forma:

Tabla 3.

*Ficha técnica del instrumento sobre competencias profesionales docentes.*

<b>Nombre:</b>	<b>Cuestionario para medir competencias profesionales docentes</b>
Autor:	Fundamentado en las teorías de Aldape (2008).
Lugar	Nueva León, México.
Fecha de aplicación	Marzo 2019
Objetivo	Recolectar la opinión de los docentes sobre sus competencias profesionales.
Administrado a	Docentes de Educación Básica Regular
Tiempo	25 minutos
Margen de error	5%
Observación	La aplicación del instrumento es individual y anónima.

Tabla 4.

*Ficha técnica del instrumento sobre gestión pedagógica.*

---

Nombre:	Cuestionario para medir la gestión pedagógica
Autor:	Fundamentado en el Manual del Buen Desempeño Docente (2018)
Lugar	Lima, Perú.
Fecha de aplicación	Marzo 2019
Objetivo	Recolectar la opinión de los docentes sobre la gestión pedagógica.
Administrado a	Docentes de Educación Básica Regular
Tiempo	25 minutos
Margen de error	5%
Observación	La aplicación del instrumento es individual y anónima.

---

**Validez y confiabilidad de los instrumentos**

**Validez del instrumento**

Hernández et al (2010) detallan que “la validación es el proceso por el cual un instrumento es sometido a juicio estadístico o de expertos a fin de que puedan comprobar la existencia de una operacionalización correcta de las variables de estudio” (p. 142).

Para validar los cuestionarios se hizo uso de la validación de expertos. Los especialistas, todos ellos profesores de la Universidad César Vallejo registraron sus opiniones en una ficha de validación en donde se acredita que en ambos instrumentos se cumplen los requisitos exigidos y se consideran como aplicables a la muestra de estudio.

Los docentes encargados de validar los cuestionarios de preguntas fueron tres profesionales que laboran en la Universidad César Vallejo y con criterio técnico y científico señalaron su dictamen en el modo siguiente:

Tabla 5.

*Validez por juicio de expertos del instrumento para competencias profesionales docentes.*

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Noel Alcas Zapata	Aplicable
2	Magister		Aplicable
3	Magister		Aplicable

Fuente: *Ficha de validación*

Tabla 6.

*Validez de juicio de expertos del instrumento para gestión pedagógica.*

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Noel Alcas Zapata	Aplicable
2	Magister		Aplicable
3	Magister		Aplicable

Fuente: *Ficha de validación*

### **Confiabilidad del instrumento**

Hernández et al (2010) manifestaron que “es el nivel de variabilidad que alcanza un instrumento de recolección de información, cuando es sometido a procesos de medición en diferentes contextos, pero con una muestra de características similares” (p.152).

La confiabilidad se cumplió a través de la selección de una muestra piloto, se seleccionó a 30 maestros del colegio Jorge Basadre de la ciudad de Chaclacayo, solicitándoles que respondan cada una de las preguntas y de este modo comprobar la confiabilidad de los instrumentos.

Estos docentes fueron seleccionados considerando que comparten el mismo contexto geográfico y en su institución educativa presentan problemas relacionados a la gestión pedagógica.

La información que brindaron los docentes de la muestra piloto se procesó estadísticamente, aplicando la prueba denominada Alfa de Cronbach. Esta prueba resulto pertinente debido a que los cuestionarios presentaban una escala politómica tipo Likert conformada por 5 índices. El valor de alfa fue de  $\alpha = ,888$  para el cuestionario sobre competencias profesionales docentes y en cuanto al cuestionario sobre la gestión pedagógica fue de  $\alpha = 884$ .

Tabla 7.

*Niveles de confiabilidad del instrumento.*

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

*Nota:* Tomado de Ruiz (2002).

En la *Tabla 7* se observa que según el barómetro de confiabilidad de Ruiz (2002) los valores de la Prueba Alfa de Cronbach para los cuestionarios sobre competencias profesionales docentes y gestión pedagógica fueron de  $\alpha = ,888$  y  $\alpha = 884$  respectivamente. Estos resultados indican que ambos instrumentos tienen fuerte fiabilidad.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para el estudio presente, se llegó a trabajar con una muestra específica y con su objetividad clara, por lo que se solicitaron los permisos necesarios para aplicar el instrumento que tenía la finalidad de recoger datos para la investigación. Una vez aplicado el instrumento se hizo el análisis de todas las respuestas aportadas, notándose la objetividad de los individuos para poder dar las conclusiones necesarias para el estudio.

### **Estadística descriptiva**

Utiliza unas tablas de frecuencia para hacer la comparación entre las variables que están siendo estudiadas, y lograr detectar su comportamiento.

### **Estadística inferencial**

Es la que permite contrastar las hipótesis hechas para saber el nivel de relación que existen entre los temas estudiados, el cual necesita utilizar la prueba Rho de Spearman, está indicara los datos que se obtienen para aceptar o rechazar las dos hipótesis propuestas.

Las condiciones estadistas para la aceptación o rechazo de la hipótesis nula, fueron las siguientes:

### **Nivel de significación**

El valor teórico de la significancia es de  $\alpha = 0.05$ ; y corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

### **Regla de decisión**

El nivel de significación " $p$ " es menor a 0.05; rechazar la  $H_0$

El nivel de significación " $p$ " es mayor a 0.05; no se rechaza la  $H_0$

## **2.6. Aspectos éticos**

Para este proyecto fue necesario mencionar que la muestra recopilada de la investigación, ha sido procesada y analizada de una manera confidencial y sin manipulaciones. Por otra parte, para la realización de los procesos investigativos se ha tenido presente la reservación de los nombres de los alumnos de dicha institución, así como también el respeto en el estudio y la consideración de los participantes, evitando así perjuicios.

Cada valor que conforma la base de datos es la respuesta a la aplicación de los instrumentos (cuestionarios) en la encuesta aplicada a los maestros del colegio Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo.



Por otro lado, para realizar los procedimientos de la indagación se logró conseguir la autorización necesaria de las autoridades del colegio. Del mismo modo, se mantuvo: (a) la reserva anónima de los individuos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) no se ha hecho prejuizgamientos.

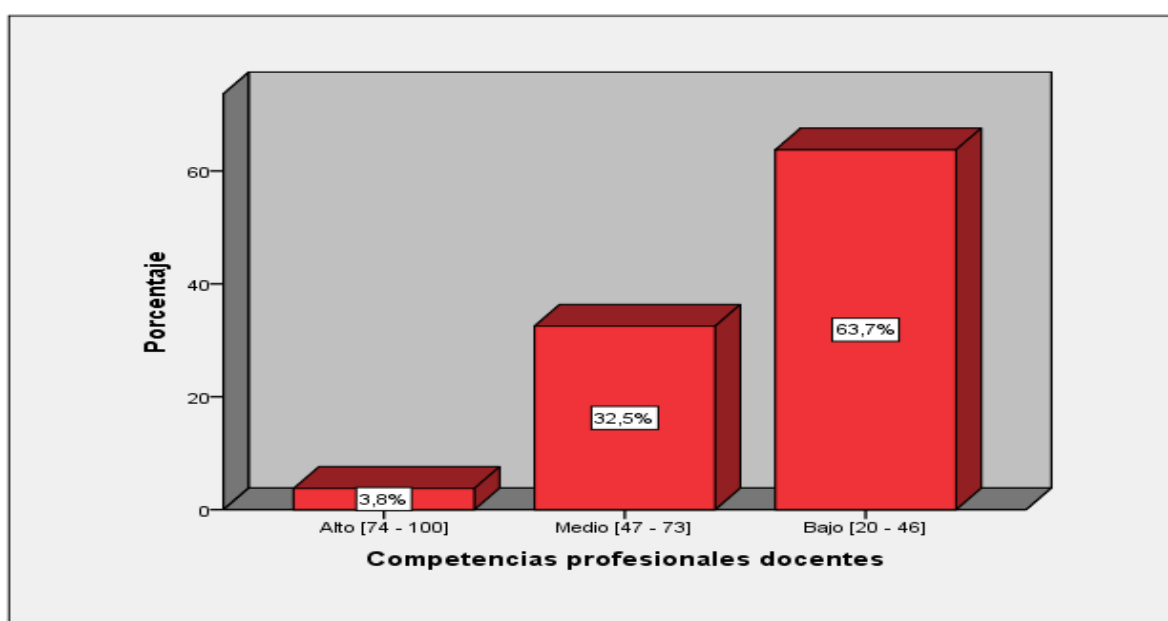
### **III. Resultados**

### 3.1. Descripción de resultados

Tabla 8.

*Frecuencias de los niveles de la variable competencias profesionales docentes.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto [74 - 100]	3	3,8
	Medio [47 - 73]	26	32,5
	Bajo [20 - 46]	51	63,8
	Total	80	100,0



*Figura 1. Niveles de las competencias profesionales docentes.*

Se muestran los resultados sobre las competencias profesionales docentes, en donde luego de encuestar a 80 profesores del centro educativo Santiago Felipe Estenos del distrito de Chaclacayo, se obtuvo resultado que mencionan que, el 63,7% de los profesores demostraron un bajo nivel de desarrollo de sus competencias profesionales docentes; el 32,5% presentó un desarrollo de nivel medio y tan solo el 3,8% de ellos demostró tener un nivel alto de desarrollo de sus competencias docentes. Es decir que, es muy reducido el número de docentes que tiene un alto nivel de desarrollo de sus competencias siendo el nivel bajo el que predomina.

Tabla 9.

*Frecuencias de los niveles de la dimensión competencias académicas.*

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Alto [27 - 35]	20	25,0
	Medio [17 - 26]	21	26,3
	Bajo [7 - 16]	39	48,8
	Total	80	100,0

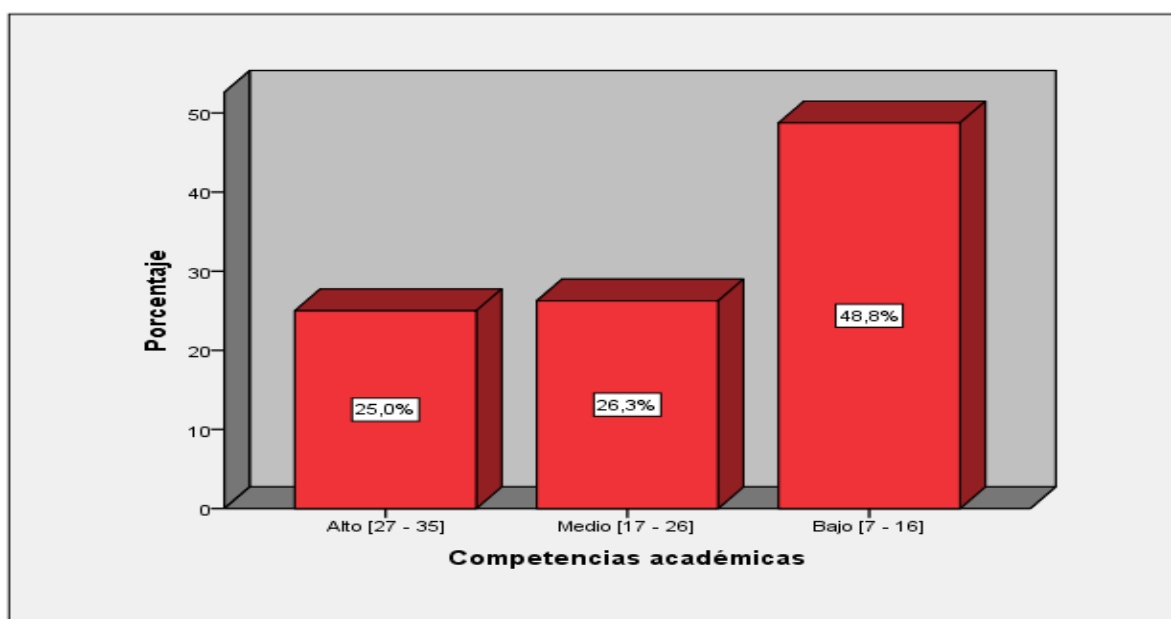


Figura 2. Niveles de la dimensión competencias académicas.

Se evidencian los datos sobre las competencias académicas, en donde luego de encuestar a 80 profesores del centro educativo Santiago Felipe Estenos del distrito de Chaclacayo, se obtuvo resultados que mencionan que, el 48,8% de los profesores demostraron un bajo nivel de desarrollo de sus competencias académicas; el 26,3% percibieron un desarrollo de nivel medio y el 25% de ellos demostró tener un nivel alto de desarrollo de sus competencias académicas. Es decir que, aproximadamente la mitad de los docentes encuestados presenta un bajo nivel de desarrollo de sus competencias académicas.

Tabla 10.

*Frecuencias de los niveles de la dimensión competencias administrativas.*

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Alto [22 - 30]	12	15,0
	Medio [14 - 21]	31	38,8
	Bajo [6 - 13]	37	46,3
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

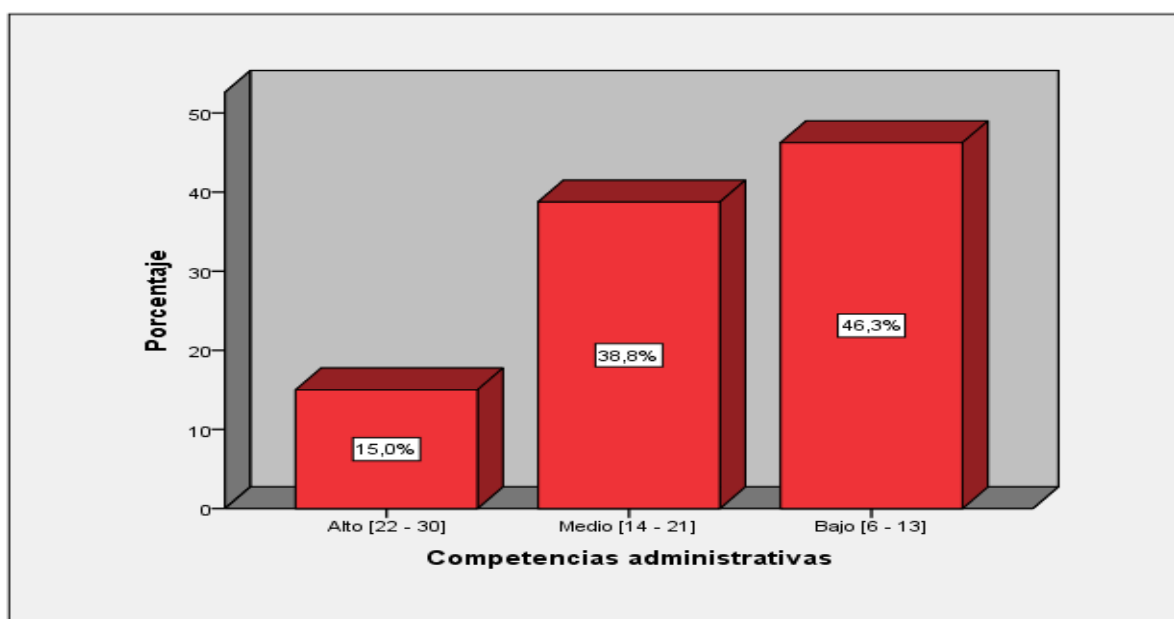


Figura 3. Niveles de la dimensión competencias administrativas.

Se evidencian los datos sobre las competencias administrativas, en donde luego de encuestar a 80 profesores del centro educativo Santiago Felipe Estenos del distrito de Chaclacayo, se obtuvo resultados que manifiestan que, el 46,3% de los profesores demostraron un bajo nivel de desarrollo de sus competencias administrativas; el 38,8% presentó un desarrollo medio y el 15% de ellos demostró alto de desarrollo de sus competencias administrativas. Es decir que, aproximadamente la mitad de los docentes encuestados presenta un bajo nivel de desarrollo de sus competencias administrativas, y con un porcentaje muy similar predomina también el nivel medio de crecimiento de estas capacidades.

Tabla 11.

*Frecuencias de los niveles de la dimensión competencias humano – sociales.*

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Alto [27 - 35]	24	30,0
	Medio [17 - 26]	22	27,5
	Bajo [7 - 16]	34	42,5
	Total	80	100,0

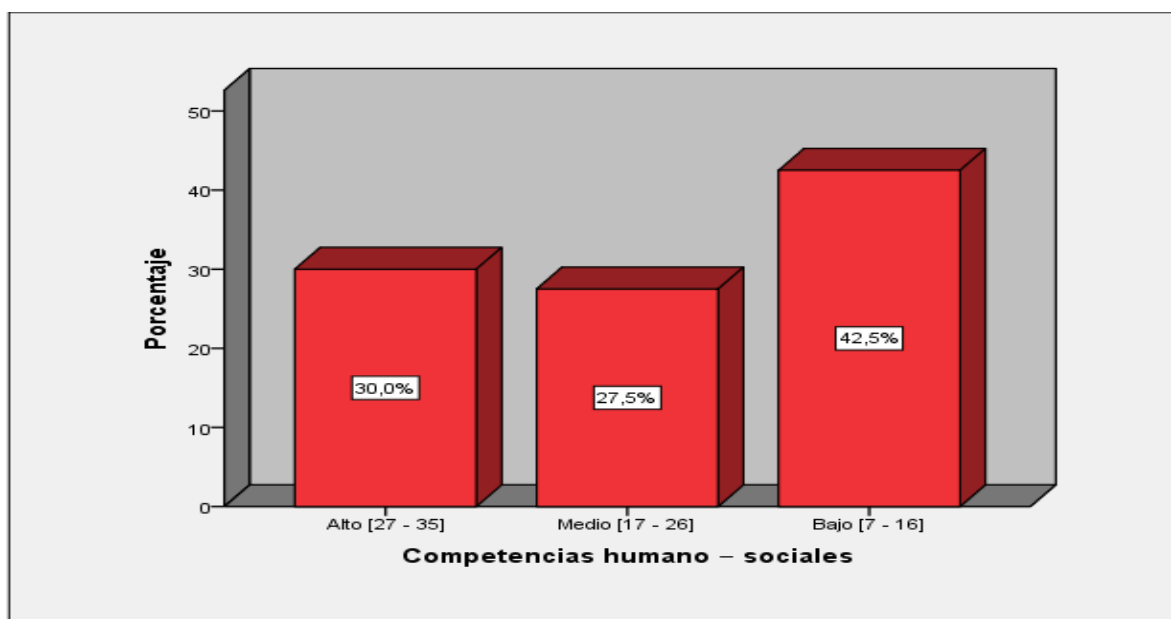


Figura 4. Frecuencias de la dimensión competencias humano – sociales.

Se evidencian los datos sobre las competencias humano-sociales, en donde luego de encuestar a 80 profesores del centro educativo Santiago Felipe Estenos del distrito de Chaclacayo, se obtuvo resultados que indican que, el 42,5% de los docentes demostraron un bajo nivel de desarrollo de sus competencias humano-sociales; el 30% presento un desarrollo alto y el 27,5% de ellos demostró tener un nivel medio de desarrollo de sus competencias humano-sociales. Es decir que, aproximadamente la mitad de los docentes encuestados presenta un bajo nivel de desarrollo de sus competencias humano-sociales.

Tabla 12.

*Frecuencias de los niveles de la variable gestión pedagógica.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy eficiente [74 - 100]	15	18,8
	Poco eficiente [47 - 73]	24	30,0
	Deficiente [20 - 46]	41	51,3
	Total	80	100,0

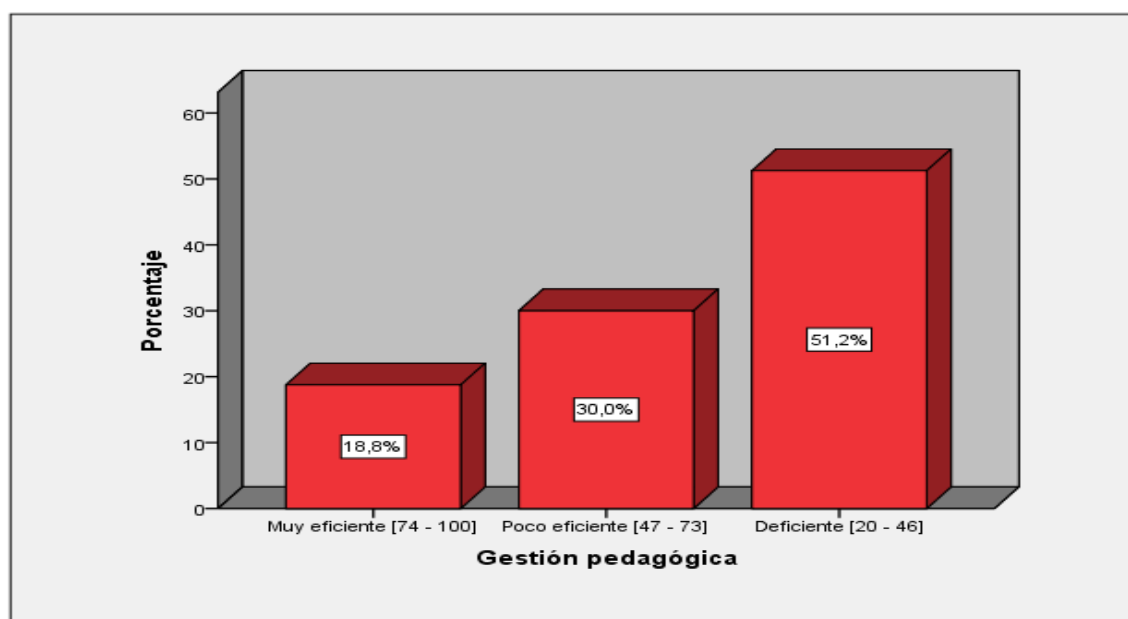


Figura 5. Niveles de la variable gestión pedagógica.

Se muestran los resultados sobre la gestión pedagógica, en donde luego de encuestar a 80 profesores del centro educativo Santiago Felipe Estenos del distrito de Chaclacayo, se obtuvo resultados que indican el 51,2% de los profesores indicaron que la gestión pedagógica que se cumple en su institución es deficiente; existe también un 30% de docentes que señalaron que la gestión es poco eficiente y el 18,8% de ellos indicó que la gestión pedagógica es muy eficiente. En resumen, se puede afirmar que, la gestión pedagógica en esta institución tiene predominancia a ser deficiente o en el mejor de los casos resulta ser poco eficiente.

Tabla 13.

*Frecuencias de los niveles de la dimensión colegiada.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy eficiente [19 - 25]	12	15,0
	Poco eficiente [12 - 18]	25	31,3
	Deficiente [5 - 11]	43	53,8
	Total	80	100,0

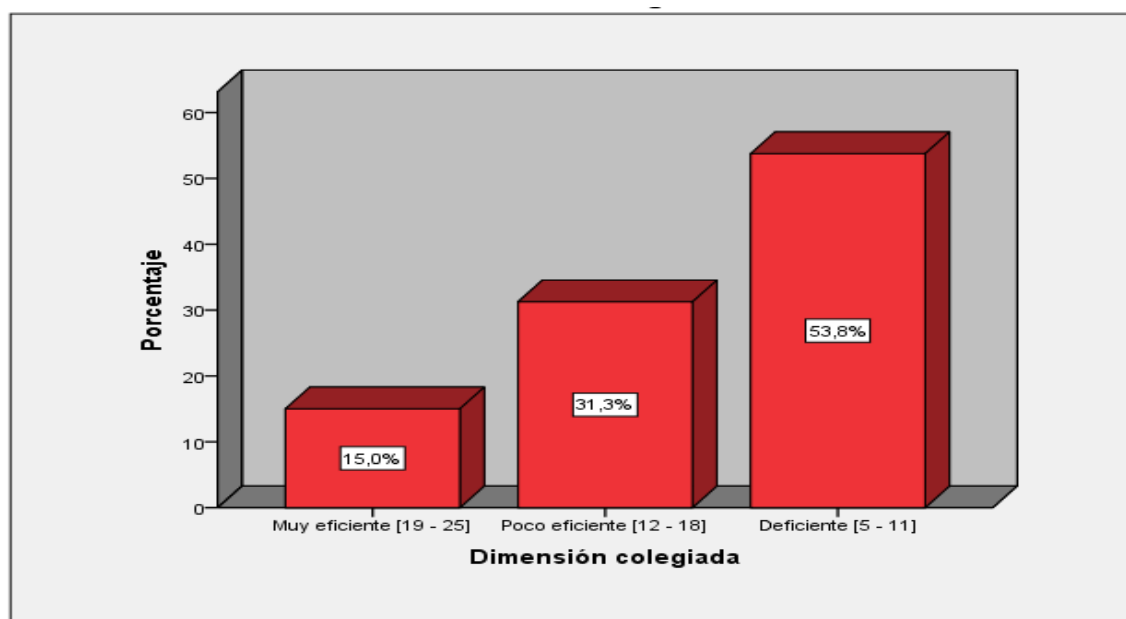


Figura 6. Frecuencias de la dimensión colegiada.

Se puede observar los datos sobre la dimensión colegiada de la gestión pedagógica, encuestando a 80 profesores del centro educativo Santiago Felipe Estenos del distrito de Chaclacayo, se obtuvo resultados que indican que, el 53,8% de los docentes manifestaron que la dimensión colegiada de la gestión pedagógica de su institución es deficiente; existe también un 31,3% de profesores que señalaron que la dimensión colegiada de la gestión pedagógica es poco eficiente y el 15% de ellos indicó que la dimensión colegiada de la gestión pedagógica es muy eficiente. Es decir que, la mayoría de los docentes no han desarrollado habilidades específicas que les permite realizar una buena planificación de los aprendizajes y son muy escasos aquellos docentes que presentan estas habilidades.



Tabla 14.

*Frecuencias de los niveles de la dimensión reflexiva.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy eficiente [19 - 25]	21	26,3
	Poco eficiente [12 - 18]	27	33,8
	Deficiente [5 - 11]	32	40,0
	Total	80	100,0

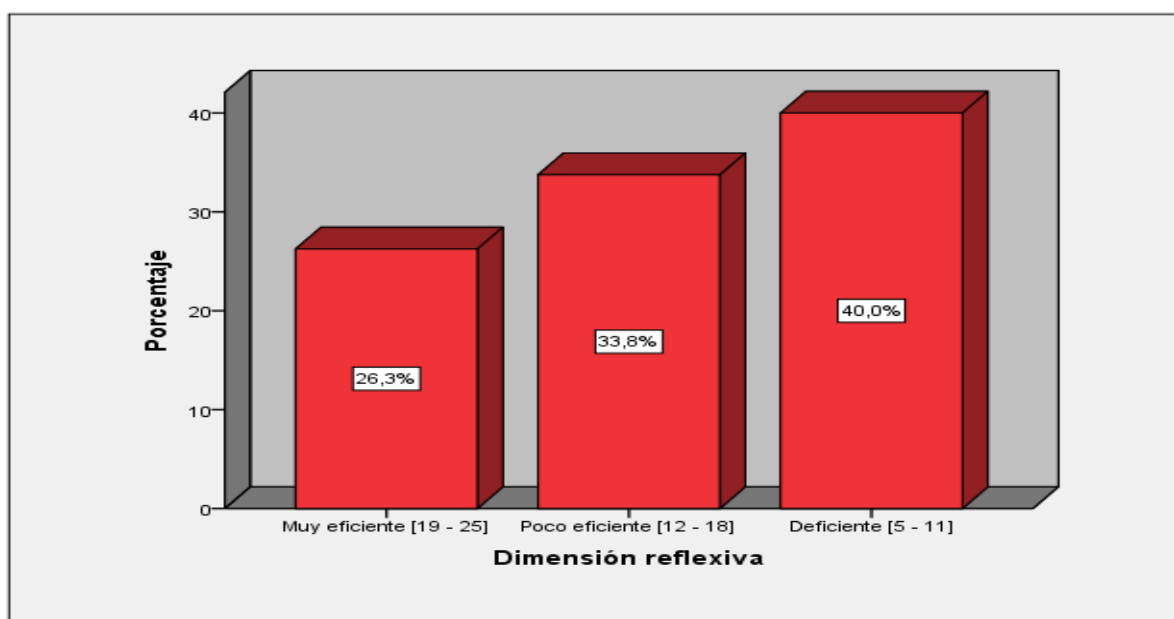


Figura 7. Frecuencias de la dimensión reflexiva.

Se evidencian los datos sobre la dimensión reflexiva de la gestión pedagógica, en donde luego de encuestar a 80 profesores del centro educativo Santiago Felipe Estenos del distrito de Chaclacayo, se obtuvo resultados que indican que, el 40% de los profesores manifestaron que la dimensión reflexiva de la gestión pedagógica de su institución es deficiente; existe también un porcentaje muy cercano de 33,8% de profesores que señalaron que la dimensión reflexiva de la gestión pedagógica es poco eficiente y el 26,3% de ellos indicó que la dimensión reflexiva de la gestión pedagógica es muy eficiente. En síntesis, los docentes tienen dificultades para reflexionar sobre los procesos pedagógicos que realizan durante el proceso educativo.

Tabla 15.

*Frecuencias de los niveles de la dimensión relacional.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy eficiente [19 - 25]	15	18,8
	Poco eficiente [12 - 18]	19	23,8
	Deficiente [5 - 11]	46	57,5
	Total	80	100,0

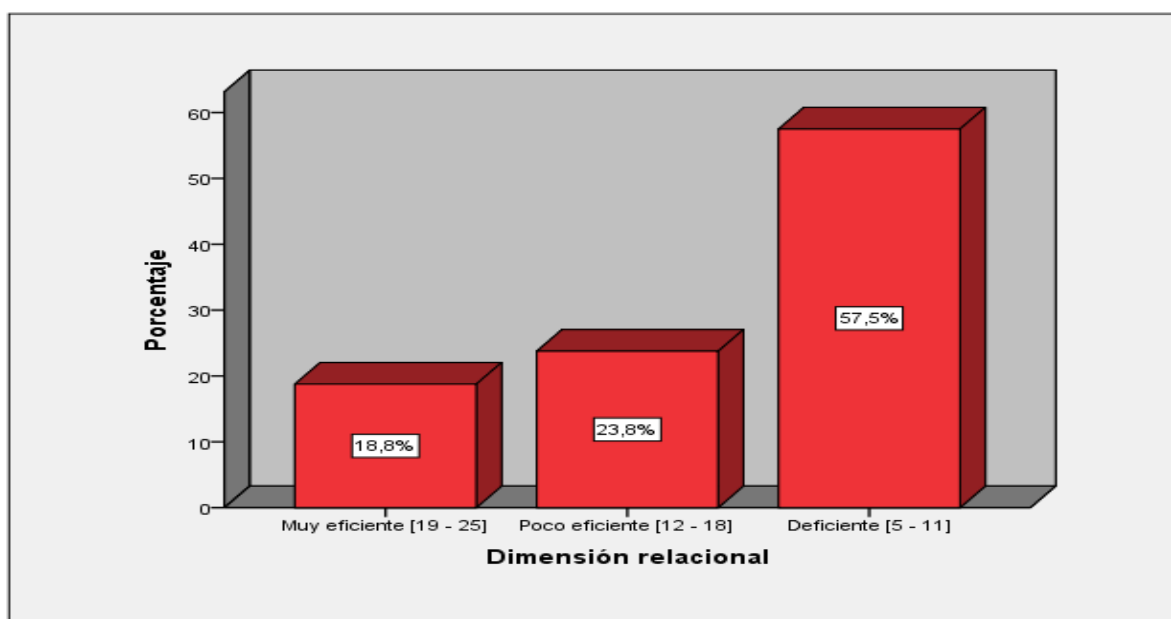


Figura 8. Niveles de la dimensión relacional.

Se evidencian los datos sobre la dimensión relacional de la gestión pedagógica, encuestando a 80 docentes profesores del centro educativo Santiago Felipe Estenos del distrito de Chaclacayo, se obtuvo resultados que indican que, el 57,5% de los docentes manifestaron que la dimensión relacional de la gestión pedagógica de su institución es deficiente; existe también un porcentaje de 23,6% de profesores que señalaron que la dimensión relacional de la gestión pedagógica es poco eficiente y el 18,8% de ellos indicó que la dimensión relacional de la gestión pedagógica es muy eficiente. Es decir que los docentes no presentan características que les permita llevar a cabo buenas relaciones con los integrantes de la comunidad y en favor de los procesos de gestión pedagógica.

Tabla 16.

*Frecuencias de los niveles de la dimensión ética.*

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Muy eficiente [19 - 25]	14	17,5
	Poco eficiente [12 - 18]	15	18,8
	Deficiente [5 - 11]	51	63,8
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

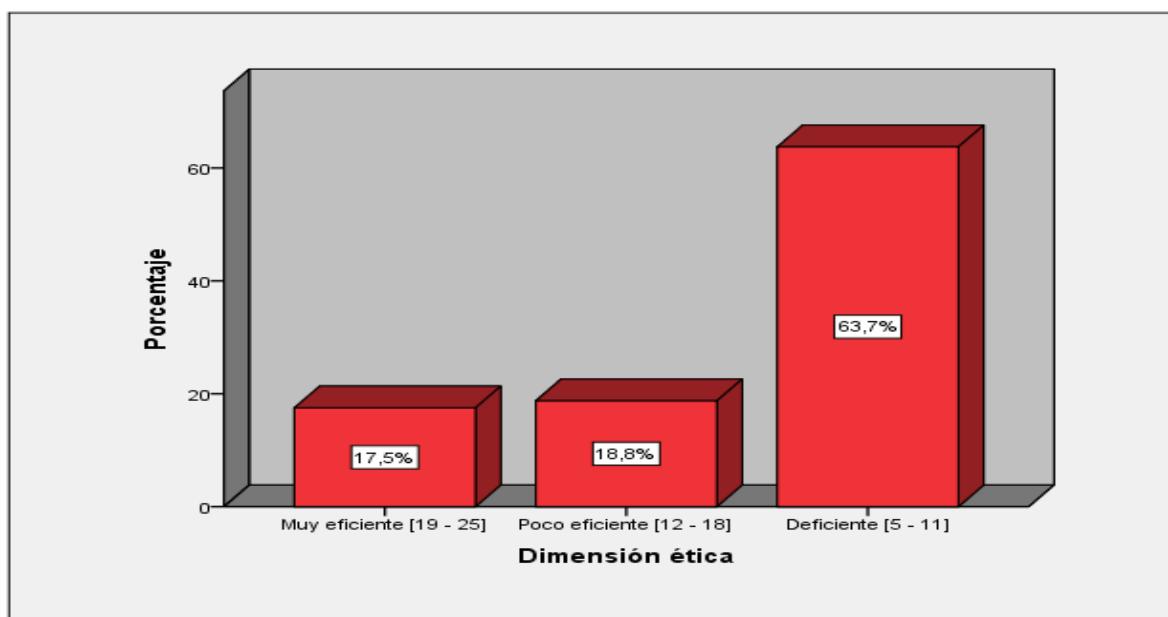


Figura 9. Niveles de la dimensión ética.

Se puede evidenciar los datos sobre la dimensión ética de la gestión pedagógica, encuestando a 80 profesores del centro educativo Santiago Felipe Estenos del distrito de Chaclacayo, se obtuvo resultados que indican que, el 63,7% de los docentes manifestaron que la dimensión ética de la gestión pedagógica de su institución es deficiente; existe también un porcentaje de 18,8% de profesores que señalaron que la dimensión ética de la gestión pedagógica es poco eficiente y el 17,5% de ellos indicó que la dimensión ética de la gestión pedagógica es muy eficiente. Es decir que los docentes actúan al margen del respeto a los valores, lo que entorpece la gestión pedagógica institucional.

### 3.1. Resultados inferenciales

#### Prueba de hipótesis general

**Ho=** No existe relación significativa entre las competencias profesionales docentes y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos. Chaclacayo, 2019.

**Hi=** Existe relación significativa entre las competencias profesionales docentes y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos. Chaclacayo, 2019

#### Condición estadística

El nivel de significación "*p*" es menor a 0.05; rechazar la Ho

El nivel de significación "*p*" es mayor a 0.05; no se rechaza la Ho

El nivel de significación teórica es de  $\alpha = 0.05$ ; equivale al 95%.

Tabla 17.

*Prueba de correlación para las variables competencias profesionales docentes y gestión pedagógica, según Spearman.*

		Competencias profesionales docentes		Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Competencias profesionales docentes	Coefficiente de correlación	1,000	,733**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se aprecia los datos estadísticos de la prueba de correlación para las hipótesis específicas en donde se identifica que el valor de la significancia en todos los casos es de  $p = ,000 < ,050$ . Se cumple la condición estadística para rechazar las hipótesis nulas y se declara que se presenta una correlación positiva entre los elementos de estudio. Al mismo tiempo, se puede evidenciar que el coeficiente de correlación de Spearman tiene valores:  $Rho = ,733$ . Concluyendo que, estos índices de correlación confirman correlaciones directas y positivas.

### Prueba de hipótesis específica 1

**Ho=** No existe relación significativa entre las competencias académicas y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos. Chaclacayo, 2019.

**Hi=** Existe relación significativa entre las competencias académicas y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019

### Condición estadística

El nivel de significación " $p$ " es menor a 0.05; rechazar la Ho

El nivel de significación " $p$ " es mayor a 0.05; no se rechaza la Ho

El nivel de significación teórica es de  $\alpha = 0.05$ ; equivale al 95%.

Tabla 18.

*Prueba de correlación para la dimensión competencias académicas y la variable gestión pedagógica, según Spearman.*

			Competencias académicas	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Competencias académicas	Coefficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se aprecia los datos estadísticos de la prueba de correlación para las hipótesis específicas en donde se identifica que el valor de la significancia en todos los casos es de  $p = ,000 < ,050$ . Se cumple la condición estadística para rechazar las hipótesis nulas y se declara que se presenta una correlación positiva entre los elementos de estudio. Al mismo tiempo, se puede evidenciar que el coeficiente de correlación de Spearman tiene valores:  $Rho = ,750$ . Concluyendo que, estos índices de correlación confirman correlaciones directas y positivas.

## Prueba de hipótesis específica 2

**Ho=** No existe relación significativa entre las competencias administrativas y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019.

**Hi=** Existe relación significativa entre las competencias administrativas y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos- Chaclacayo, 2019

### Condición estadística

El nivel de significación “*p*” es menor a 0.05; rechazar la Ho

El nivel de significación “*p*” es mayor a 0.05; no se rechaza la Ho

El nivel de significación teórica es de  $\alpha = 0.05$ ; equivale al 95%.

Tabla 19.

*Prueba de correlación para la dimensión competencias administrativas y la variable gestión pedagógica, según Spearman.*

			<b>Competencias administrativas</b>	<b>Gestión pedagógica</b>
Rho de Spearman	Competencias administrativas	Coefficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se observa los datos estadísticos de la prueba de correlación para las hipótesis específicas en donde se identifica que el valor de la significancia en todos los casos es de  $p = ,000 < ,050$ . Se cumple la condición estadística para rechazar las hipótesis nulas y se declara que se presenta una correlación positiva entre los elementos de estudio. Al mismo tiempo, se puede evidenciar que el coeficiente de correlación de Spearman tiene valores:  $Rho = ,535$ . Concluyendo que, estos índices de correlación confirman correlaciones directas y positivas.

### Prueba de hipótesis específica 3

**Ho=** No existe relación significativa entre las competencias humano – sociales y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019.

**Hi=** Existe relación significativa entre las competencias humano – sociales y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019

### Condición estadística

El nivel de significación “*p*” es menor a 0.05; rechazar la Ho

El nivel de significación “*p*” es mayor a 0.05; no se rechaza la Ho

El nivel de significación teórica es de  $\alpha = 0.05$ ; equivale al 95%.

Tabla 20.

*Prueba de correlación para la dimensión competencias humano - sociales y la variable gestión pedagógica, según Spearman.*

		Competencias humano – sociales		Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Competencias humano – sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se evidencia los datos estadísticos de la prueba de correlación para las hipótesis específicas en donde se identifica que el valor de la significancia en todos los casos es de  $p = ,000 < ,050$ . Se cumple la condición estadística para rechazar las hipótesis nulas y se declara que se presenta una correlación positiva entre los elementos de estudio. Al mismo tiempo, se pudo evidenciar que el coeficiente de correlación de Spearman tiene valores:  $Rho = ,634$ . Concluyendo que, estos índices de correlación confirman correlaciones directas y positivas.

## **IV. Discusión**



Los datos referentes al propósito de ese estudio indicaron que luego de encuestar a 80 profesores del centro educativo Santiago Felipe Estenos del distrito de Chaclacayo, se obtuvo resultado que indican que, el 63,7% de los docentes demostraron un bajo nivel de desarrollo de sus capacidades profesionales docentes; el 32,5% presentó un desarrollo de nivel medio y tan solo el 3,8% de ellos demostró tener un nivel alto de desarrollo de sus competencias docentes. Es decir que, es muy reducido el número de docentes que tiene un alto nivel de desarrollo de sus competencias siendo el nivel bajo el que predomina. De igual manera, se obtuvo resultados que indican el 51,2% de los profesores indicaron que la gestión pedagógica que se cumple en su institución es deficiente; existe también un 30% de docentes que señalaron que la gestión es poco eficiente y el 18,8% de ellos indicó que la gestión pedagógica es muy eficiente. En resumen, se puede afirmar que, la gestión pedagógica en esta institución tiene predominancia a ser deficiente o en el mejor de los casos resulta ser poco eficiente.

La tendencia de los porcentajes se ubica en el nivel bajo y deficiente, con valores muy similares que detallan que se aprecia los datos estadísticos de la prueba de correlación para las hipótesis específicas en donde se identifica que el valor de la significancia en todos los casos es de  $p = ,000 < ,050$ . Se cumple la condición estadística para rechazar las hipótesis nulas y se declara que se presenta una correlación positiva entre los elementos de estudio. Al mismo tiempo, se puede evidenciar que el coeficiente de correlación de Spearman tiene valores:  $Rho = ,733$ . Concluyendo que, estos índices de correlación confirman correlaciones directas y positivas.

Una de las investigaciones que contribuye de manera directa en la consolidación de nuestros resultados corresponde a Carrasco (2015) el cual pudo concluir que se presenta un vínculo arrojando como resultado ( $r = 0.807$ ,  $p < 0,05$ ) evidenciando que si existe un vínculo significativo. Según los valores de las pruebas realizadas se pueden validar que la formación profesional y la gestión educativa en general presenta un grado de relación alto. Es decir que, cuanto mejor preparados están los docentes mejor será el tipo de gestión educativa que realicen.

Se suma también la investigación de Alarcón (2013) Sus hallazgos determinaron que se presentó un vínculo teniendo como resultado  $0.753 < 0.05$ . A calidad en este caso es un aspecto que no se tuvo como parte de nuestro estudio, sin embargo, al estar vinculada con la gestión educativa, se puede afirmar que la calidad también dependerá del tipo de formación y de consolidación de las competencias que hayan desarrollado los docentes.

En cuanto al primer objetivo específico, los porcentajes indicaron que, el 48,8% de los docentes demostraron un bajo nivel de desarrollo de sus competencias académicas; el 26,3% presento un desarrollo de nivel medio y el 25% de ellos demostró tener un nivel alto de desarrollo de sus competencias académicas. Es decir que, aproximadamente la mitad de los docentes encuestados presenta un bajo nivel de desarrollo de sus competencias académicas, y el porcentaje restante oscila entre los niveles medio y alto. Al mismo tiempo, el 51,2% de los profesores indicaron que la gestión pedagógica que se cumple en su institución es deficiente; existe también un 30% de docentes que señalo que la gestión es poco eficiente y el 18,8% de ellos indico que la gestión pedagógica es muy eficiente. En resumen, se puede afirmar que, la gestión pedagógica en esta institución tiene predominancia a ser deficiente o en el mejor de los casos resulta ser poco eficiente.

Según estos resultados la tendencia sigue siendo la misma puesto que, los valores de las competencias académicas del docente, están en el nivel bajo de desarrollo y la gestión resulta ser ineficiente. Se puede validar desde ya una correlación entre ambos aspectos. Esto se consolida que se aprecia los datos estadísticos de la prueba de correlación para las hipótesis específicas en donde se identifica que el valor de la significancia en todos los casos es de  $p = ,000 < ,050$ . Se cumple la condición estadística para rechazar las hipótesis nulas y se declara que se presenta una correlación positiva entre los elementos de estudio. Al mismo tiempo, se pude evidenciar que el coeficiente de correlación de Spearman tiene valores:  $Rho = ,750$ . Concluyendo que, estos índices de correlación confirman correlaciones directas y positivas.

Frente a estos resultados se puede citar a investigación de Arias (2017) Pudiendo concluir que se presenta un vínculo significativo entre los elementos estudiados, arrojando un valor de 0.642 siendo  $< 0.05$ , confirmando su nexo positivo. Las competencias académicas corresponden a la práctica docente, debido a que es en el conjunto de actividades que realiza el docente en donde se puede evidenciar el grado de crecimiento de las capacidades académicas. Por ende, si la gestión educativa se vincula con la práctica del profesor es lógico deducir que las competencias académicas de un docente están relacionadas con la gestión, en especial con la de tipo pedagógico.

Las afirmaciones hechas en párrafos anteriores se pueden reforzar con los resultados del estudio de Segura (2014) en el cual se demostró que se concluyó que: coexiste una valuación con tendencia significativa con los elementos estudiados, arrojando 0,543. En esta investigación se puede ver como la gestión institucional está relacionada con la gestión pedagógica y por ello, se valida nuestras afirmaciones.

En lo referente al segundo objetivo específico los datos demuestran que, el 46,3% de los profesores demostraron un bajo nivel de desarrollo de sus competencias administrativas; el 38,8% presento un desarrollo de nivel medio y el 15% de ellos demostró tener un nivel alto de desarrollo de sus competencias administrativas. Es decir que, aproximadamente la mitad de los docentes encuestados presenta un bajo nivel de desarrollo de sus competencias administrativas, y con un porcentaje muy similar predomina también el nivel medio de desarrollo de estas competencias. Así también, se obtuvo resultados que indican que, el 51,2% de los profesores indicaron que la gestión pedagógica que se cumple en su institución es deficiente; existe también un 30% de docentes que señalo que la gestión es poco eficiente y el 18,8% de ellos indico que la gestión pedagógica es muy eficiente. En resumen, se puede afirmar que, la gestión pedagógica en esta institución tiene predominancia a ser deficiente o en el mejor de los casos resulta ser poco eficiente.

Tal como se ha venido mostrando en os casos anteriores la tendencia de los aspectos analizados es a ser de nivel bajo e ineficiente, los cual se aprecia en los

datos estadísticos de la prueba de correlación para las hipótesis específicas en donde se identifica que el valor de la significancia en todos los casos es de  $p = ,000 < ,050$ . Se cumple la condición estadística para rechazar las hipótesis nulas y se declara que se presenta una correlación positiva entre los elementos de estudio. Al mismo tiempo, se pudo evidenciar que el coeficiente de correlación de Spearman tiene valores:  $Rho = ,535$ . Concluyendo que, estos índices de correlación confirman correlaciones directas y positivas. Por lo que, si se mejora las competencias administrativas de los docentes; se lograra mejorar medianamente, la gestión pedagógica en la institución.

Estos resultados tienen cierta relación con el estudio de Borja y Guisado (2013) Por tanto, se estableció una correlación positiva entre los elementos estudiados, arrojando un resultado de  $r = 0,521$  y  $p = 0,011$ . Si bien no es el liderazgo no fue motivo de análisis en nuestra investigación, según los lineamientos teóricos se puede asumir que esta forma parte de las competencias administrativas, por lo que, se pudo entender que estas últimas están relacionadas no solo a la gestión pedagógica sino, a la gestión educativa en general.

Finalmente, los porcentajes referente a 3 objetivos específicos indicaron que, el 42,5% de los docentes demostraron un bajo nivel de desarrollo de sus competencias humano-sociales; el 30% presentó un desarrollo de nivel alto y el 27,5% de ellos demostró tener un nivel medio de desarrollo de sus competencias humano-sociales. Es decir que, aproximadamente la mitad de los docentes encuestados presenta un bajo nivel de desarrollo de sus competencias humano-sociales, pero también existe un porcentaje considerable de docentes que se ubican en el nivel alto. De la misma forma, el 51,2% de los profesores indicaron que la gestión pedagógica que se cumple en su institución es deficiente; existe también un 30% de docentes que señalaron que la gestión es poco eficiente y el 18,8% de ellos indicó que la gestión pedagógica es muy eficiente. En resumen, se puede afirmar que, la gestión pedagógica en esta institución tiene predominancia a ser deficiente o en el mejor de los casos resulta ser poco eficiente.

Esta tendencia marcada de los resultados que se ubican en el nivel bajo o deficiente se valida con el valor de la prueba de hipótesis en la cual se observó que

se aprecia los datos estadísticos de la prueba de correlación para las hipótesis específicas en donde se identifica que el valor de la significancia en todos los casos es de  $p = ,000 < ,050$ . Se cumple la condición estadística para rechazar las hipótesis nulas y se declara que se presenta una correlación positiva entre los elementos de estudio. Al mismo tiempo, se puede evidenciar que el coeficiente de correlación de Spearman tiene valores:  $Rho = ,634$ . Concluyendo que, estos índices de correlación confirman correlaciones directas y positivas.

El aspecto humano social está orientado al clima y las relaciones humanas que se producen en la institución. Desde esta perspectiva la investigación de Rodrigo (2016) Llegando a la conclusión que, el valor arrojado fue de  $p= 0.923$  indicando ser  $< 0.05$  en consecuencia, se presenta una relación positiva entre los elementos de estudio. Permite reforzar la afirmación de que las capacidades humano–sociales están vinculadas con la gestión pedagógica. Ello debido a que la comunicación organizacional se encuentra dentro de los factores humanos y sociales que se pueden identificar en una organización. Es así que se debe considerar que el desarrollo de estas competencias se refleja en el nivel de comunicación que existe dentro de la organización.

## **V. Conclusiones**

Luego de procesar la información y de analizar cada uno de los datos se logró llegar a las siguientes conclusiones:

**Primera:** Se determinó que se presenta un vínculo significativo entre las competencias profesionales de los profesores y la gestión pedagógica en un centro educativo Publico Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019. Teniendo como resultado  $Rho= ,733$ .

**Segunda:** Se ha determinado que se presenta un vínculo significativo entre las competencias académicas y la gestión pedagógica en un centro educativo Publico Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019. Teniendo como resultado  $Rho= ,750$ .

**Tercera:** Se pudo determinar que se presenta un vínculo significativo entre las competencias administrativas y la gestión pedagógica en un centro educativo Publico Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019. Teniendo como resultado  $Rho= ,535$ .

**Cuarta:** Se ha determinado que se presenta un vínculo significativo entre las competencias humano-sociales y la gestión pedagógica en un centro educativo Publico Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo, 2019. Teniendo como resultado  $Rho= ,634$ .

## **VI. Recomendaciones**



**Primera:** Se debe realizar talleres para lograr el reforzamiento de la gestión pedagógica a partir del fortalecimiento de las competencias de los docentes al intercambiar experiencias exitosas sobre su trabajo pedagógico.

**Segunda:** Realizar alianzas estratégicas que posibiliten la participación de la mayor cantidad de docentes de la institución en programas de capacitación o actualización de estrategias de enseñanza y aprendizaje.

**Tercera:** A través de la hora colegiada se debe fomentar el trabajo colaborativo a fin que quienes presenten dificultades o debilidades en el desarrollo de sus capacidades administrativas pueda tener la oportunidad de ser orientado por los colegas de su área o grado.

**Cuarta:** Propiciar los espacios de reflexión a fin de que los docentes y directivos puedan evaluar el desarrollo de sus actitudes dentro y fuera de las aulas. Logrando de esta manera fortalecer la autoestima de cada uno de ellos.

## **Referencias**

- Alarcón, S. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en las instituciones privadas en Lima Metropolitana* (Tesis) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de:  
[http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1168/1/alarcon\\_msz.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1168/1/alarcon_msz.pdf)
- Aldape, T. (2008). *desarrollo de las competencias del docente*. Educación libros. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=piMmkvzRJ8cC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=piMmkvzRJ8cC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Arellano, L. (2009). *Gestión por competencias*. Madrid. Ed. Minerva.
- Arias, L. (2017). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas* (Tesis) Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1911/CARATULA\\_ARIAS%20CAHUANA%2C%20LIDIA%20ISABEL.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1911/CARATULA_ARIAS%20CAHUANA%2C%20LIDIA%20ISABEL.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Barrios, E. (2014). *Nuevo perfil docente basado en competencias*. Revista electrónica claroscuros en la educación. Recuperado de: <http://palido.deluz.mx/articulos/973>
- Borja, R. y Guisado, A. (2013). *El liderazgo educativo en la gestión institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar para el periodo 2011-2012*. (Tesis) Universidad Estatal de Bolívar. Ecuador.
- Carrasco, S. (2015). *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la Unsaca*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1589/Carrasco\\_ds.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1589/Carrasco_ds.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Casassus, J. (2001). *Características distintivas en la gestión del servicio educativo*. Chile. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/service/redalyc/downloadPdf/3193/319327571008/6>

- Collao, O. (1999). *Administración y gestión educativa*. Lima: Facultad de educación de La universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú: Ed. UNMSM.
- Chávez, A. (2002) *La competencia didáctica de los maestros de informática de la educación primaria*. Universidad de Matanzas Camilo. Cuba. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4780/478047207002.pdf>
- Foro Económico Mundial (2018). *América Latina en un punto de inflexión*. Brasil. Recuperado de: [http://www3.weforum.org/docs/LA18\\_Report\\_Spanish.pdf](http://www3.weforum.org/docs/LA18_Report_Spanish.pdf)
- Machado, E. (2012). *Evaluación de la práctica docente*. México: Revista Iberoamericana.
- Manual del Marco del Desempeño Docente (2018). *Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Minedu. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Marquegui (2004). *Evaluación de la gestión de un centro educativo en clave de animación*. En Revista Educación. Recuperado de: <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Gesti%C3%B3n%20escolar-esc.%20b%C3%A1sica.pdf>
- Minedu (2016). *Compromisos de la gestión escolar*. Lima, Perú. Ed. Del Ministerio de Educación.
- Minedu (2018). *Cumplir nuestros compromisos de igualdad de género en la educación*. Lima. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5774/Cumplir%20nuestros%20compromisos%20de%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20la%20educaci%C3%B3n%20resumen%20sobre%20g%C3%A9nero%20del%20Informe%20de%20Seguimiento%20de%20la%20Educaci%C3%B3n%20en%20el%20mundo%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mirones, M. (2010). *Perfil del docente en el enfoque basado en competencias*. file:///C:/PerfilDelDocenteEnElEnfoqueBasadoEnCompetencias-3683582.pdf

- Navarro, A. (2016). *Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral*. Estados Unidos: Palibrio LLC. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17672/mendoza\\_ac.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17672/mendoza_ac.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ornelas, A. (2006). *Las competencias docentes: el desafío de la educación superior Innovación Educativa*. México. Recuperado de: [file:///C:/Users/HP/Downloads/art%C3%ADculo\\_redalyc\\_1793435008.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_1793435008.pdf)
- Oyarce, O. (2000). *Supervisión educativa orientada al control de calidad*. Lima, Derrama Magisterial. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1687/Callomamani\\_ar.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1687/Callomamani_ar.pdf?sequence=1)
- Ramos, V. (2012). *Gestión de perfiles de cargos laborales*. Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29024892006.pdf>
- Rodrigo, A. (2016). *La comunicación organizacional y la gestión directiva en el colegio Inobasol e Soledad*. (Tesis) Universidad Nacional de Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/177/TDE-2017-07-11T15:34:16Z-7261/Publico/thorne\\_torne\\_rodrigo\\_alonso.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2017-07-11T15:34:16Z-7261/Publico/thorne_torne_rodrigo_alonso.pdf)
- Segura, E. (2014). *Gestión educativa y Gestión Pedagógica: impacto en el logro de la Calidad de la Educación Media del distrito El Cercado*. (Tesis) Universidad Central de Venezuela. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/26536326/Tesis-GestionInstitucional-y-Pedagogica-A-Con-Presentacion-Datos>.

## **Anexos**

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Competencias profesionales docentes y gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública. Chaclacayo, 2019							
Autora: Br. Dina Vargas Laura.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre las competencias profesionales docentes y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos. Chaclacayo, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación entre las competencias académicas y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos. Chaclacayo, 2019?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación entre las competencias administrativas y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos. Chaclacayo, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre las competencias profesionales docentes y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos. Chaclacayo, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p><b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación entre las competencias académicas y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos. Chaclacayo, 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Identificar la relación entre las competencias administrativas y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos. Chaclacayo, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre las competencias profesionales docentes y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos. Chaclacayo, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación significativa entre las competencias académicas y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos. Chaclacayo, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación significativa entre las competencias administrativas y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos. Chaclacayo, 2019.</p>	<b>Variable 1: Competencias profesionales docentes</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>Competencias académicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visión sistémica</li> <li>- Manejo de grupos</li> <li>- Tecnologías para el aprendizaje.</li> <li>- Diagnóstico de necesidades</li> <li>- Solución de problemas</li> <li>- Toma de decisiones.</li> </ul>	1,2,3, 4,5,6, 7	Ordinal	Alto [27 – 35] Medio [17 – 26] Bajo [7 – 16]
			<b>Competencias administrativas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización de su tiempo.</li> <li>- Elaboración de informes sobre los resultados académicos.</li> <li>- Dominio de los procedimientos administrativos.</li> <li>- Conocimiento de sus funciones.</li> </ul>	8,9,10, 11,12, 13,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2)	Alto [27 – 30] Medio [14 – 21] Bajo [6 – 13]
			<b>Competencias humano – sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones interpersonales</li> <li>- Capacidad para comunicarse.</li> <li>- Empatía con el grupo de trabajo.</li> <li>- Relaciones con los padres de familia.</li> </ul>	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.	Nunca (1)	Muy Alto [27 – 35] Medio [17 – 26] Bajo [7 – 16]

<p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación entre las competencias humano – sociales y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos. Chaclacayo, 2019?</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b> Describir la relación entre las competencias humano – sociales y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos. Chaclacayo, 2019.</p>	<p>Estenos. Chaclacayo, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación significativa entre las competencias humano – sociales y la gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Felipe Santiago Estenos. Chaclacayo, 2019.</p>	<b>Variable 2: Gestión pedagógica</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>Dimensión colegiada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Socialización a nivel institucional.</li> <li>- Interactuar con sus pares.</li> <li>- Trabajo en equipo.</li> <li>- Coordinación y planificación.</li> </ul>	1,2,3, 4,5,	<b>Ordinal</b>  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy Eficiente [19 – 25] Medianamente eficiente [12 – 18] Deficiente [5 – 11]
			<b>Dimensión reflexiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexión sobre los procesos educativos.</li> <li>- Conocimiento del área educativa.</li> <li>- Actualización docente.</li> <li>- Conocimiento de la realidad de los estudiantes.</li> </ul>	6,7,8, 9,10,		Muy Eficiente [19 – 25] Medianamente eficiente [12 – 18] Deficiente [5 – 11]
			<b>Dimensión relacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación entre docentes y directivos.</li> <li>- Relación con los estudiantes.</li> <li>- Relación con la comunidad.</li> <li>- Tolerancia y flexibilidad.</li> </ul>	11,12, 13,14, 15,		Muy Eficiente [19 – 25] Medianamente eficiente [12 – 18] Deficiente [5 – 11]
<b>Dimensión ética</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso y responsabilidad con su labor.</li> <li>- Respeto a la interculturalidad</li> <li>- Comportamiento moral.</li> <li>- Responsabilidad social con la educación.</li> </ul>	16,17, 18,19, 20.	Muy Eficiente [19 – 25] Medianamente eficiente [12 – 18] Deficiente [5 – 11]				



Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental - Correlacional</p>	<p><b>Población:</b> 80 docentes de la Institución Educativa Felipe Santiago de Estenos de Chaclacayo.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico intencional.</p> <p><b>Tamaño de la muestra:</b> 60 docentes de la Institución Educativa Felipe Santiago de Estenos de Chaclacayo.</p>	<p><b>Variable 1: Competencias profesionales docentes</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario Fundamentado en las teorías de Aldape, T. (2008)</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Gestión pedagógica</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario En base al Manual del Buen desempeño Docente (2018).</p>	<p><b>Descriptiva:</b> El análisis descriptivo ha permitido la elaboración y presentación de tablas de frecuencias y porcentajes que en forma cuantitativa detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la utilización de la representación a través de gráficos de barras que puedan complementar la descripción de las variables de estudio en función de los objetivos trazados.</p> <p><b>Inferencial:</b> Para la prueba de hipótesis se utilizará el Estadígrafo de Rho de Spearman, debido a que ambas variables son categóricas o cualitativas.</p>

## Anexo 2: Instrumentos

### CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

#### Estimado docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad recolectar información sobre sus competencias profesionales. Para ello, solicito a usted que responda cada uno de los ítems. Su respuesta deberá ser veraz y única.

Marque con un aspa "X" la casilla (solo una) que contenga su respuesta. Deberá responder el total de las preguntas, considerando que las opciones de respuesta con 05 y corresponden a las siguientes:

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

N°	ITEMS	Escala				
		5	4	3	2	1
<b>Competencias académicas</b>						
1	Los docentes en general tienen una visión integral de lo que significa su profesión.					
2	Los docentes demuestran dominio del trabajo en equipo.					
3	Los docentes implementan el uso de las tecnologías en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					
4	Los docentes se preocupan por llevar a cabo un real diagnóstico de las necesidades de sus estudiantes.					
5	Existe un reconocimiento institucional a los docentes por su participación en la solución de problemas institucionales.					
6	Los docentes han logrado que sus estudiantes aprendan a tomar decisiones en conjunto.					
7	Los docentes aportan ideas significativas para la toma de decisiones a nivel institución.					
<b>Competencias administrativas</b>						
8	Los docentes organizan las actividades educativas respetando el horario de clases.					
9	Los docentes cumplen con las horas efectivas de clase.					
10	Los docentes analizan con sus estudiantes los resultados estadísticos de la ECE buscando mejoras educativas.					
11	Los docentes tienen dominio de la gestión administrativa.					
12	Los docentes reconocen sus derechos y obligaciones.					
13	El docente actúa respetando el Reglamento Interno institucional.					
<b>Competencias humano – sociales</b>						
14	Los docentes son capaces de mantener buenas relaciones entre sus colegas.					
15	Las relaciones entre trabajadores propician un buen clima laboral.					
16	Los docentes se caracterizan por sus habilidades para comunicarse con los demás integrantes de la comunidad educativa.					

17	La buena comunicación promueve una coordinación eficiente entre los docentes.					
18	Existe empatía entre los docentes de la institución educativa.					
19	Los docentes se preocupan y apoyan a sus colegas con dificultades laborales.					
20	Existe una relación cordial entre los docentes y padres de familia.					

## CUESTIONARIO PARA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Estimado docente:

A continuación, se presenta a usted una serie de interrogantes relacionadas a la gestión pedagógica que se realiza en su institución. Por ello, solicito se sirva responder a cada una de ellas de manera veraz.

### INSTRUCCIONES:

Luego de leer detenidamente cada una de las preguntas marca con un aspa “X” la opción de la escala que es acorde a su respuesta. Considere que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

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

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>Dimensión colegiada</b>					
1	Los docentes se caracterizan por ser altamente sociables en su institución.					
2	Los docentes socializan sus experiencias exitosas a nivel institucional.					
3	El docente gestiona los aprendizajes interactuando con sus pares.					
4	El docente fortalece la gestión pedagógica a través del trabajo en equipo.					
5	El trabajo pedagógico tiene como fortaleza la coordinación y planificación entre docentes					
<b>Dimensión reflexiva</b>						
6	El trabajo pedagógico incluye la reflexión sobre los procesos educativos que se emplean en la institución.					
7	Existe amplio conocimiento sobre cada área educativa por parte de los docentes.					
8	Los docentes participan en programas de actualización.					
9	Los docentes se interesan por participar en programas de posgrado.					
10	El docente demuestra interés por conocer la realidad de cada uno de sus estudiantes.					
<b>Dimensión relacional</b>						
11	Existen relaciones cordiales entre los docentes.					
12	Las relaciones entre docentes y directivos son cordiales.					
13	Los docentes se preocupan por fortalecer sus relaciones con los estudiantes.					
14	El docente proyecta una imagen de cordialidad con los integrantes de la comunidad.					
15	La tolerancia y flexibilidad forman parte de las relaciones institucionales.					

Dimensión ética						
16	Existe un fuerte compromiso del docente con la labor que realiza.					
17	Los docentes demuestran alto nivel de responsabilidad en sus funciones.					
18	El docente tiene en cuenta la naturaleza intercultural de los estudiantes.					
19	La actitud del docente está basada en el respeto a los valores sociales.					
20	El docente gestiona aprendizajes buscando contribuir en el desarrollo local y nacional.					

### Anexo 3: Base de datos de la muestra

N°	Competencias profesionales docentes																					Σ	V1	
	Competencias académicas							Σ	Competencias administrativas						Σ	Competencias humano – sociales								Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P8	P9	P10	P11	P12	P13		P14	P15	P16	P17	P18	P19			
1	1	1	2	1	3	1	2	11	1	5	1	2	1	2	12	1	1	3	3	3	1	1	13	36
2	4	5	5	5	5	5	4	33	5	4	1	1	3	5	19	4	4	4	4	4	4	1	25	77
3	2	3	4	1	1	3	3	17	3	3	5	5	4	3	23	3	1	3	3	2	3	3	18	58
4	4	3	5	4	3	3	3	25	3	3	4	2	3	3	18	2	3	4	3	4	3	4	23	66
5	2	4	4	4	3	4	5	26	4	2	3	3	5	5	22	4	4	4	4	5	4	1	26	74
6	4	2	3	4	3	3	3	22	4	1	3	1	3	3	15	3	3	4	3	4	3	4	24	61
7	1	3	4	5	4	5	4	26	4	1	4	5	4	5	23	4	3	3	3	4	3	2	22	71
8	4	4	4	5	5	5	5	32	5	1	4	1	5	5	21	5	4	5	4	4	4	5	31	84
9	1	5	1	5	5	3	3	23	4	1	1	1	5	4	16	4	2	5	4	5	2	3	25	64
10	4	4	4	4	5	5	4	30	4	3	4	3	4	4	22	4	3	4	4	4	4	3	26	78
11	3	2	2	2	1	1	1	12	1	2	3	2	2	2	12	2	1	4	3	2	2	3	17	41
12	3	4	4	3	3	3	3	23	4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	3	24	67
13	2	4	5	4	4	3	4	26	5	3	4	5	4	5	26	4	4	3	3	4	5	4	27	79
14	1	3	2	4	4	3	2	19	3	4	1	2	4	5	19	5	3	4	3	3	3	3	24	62
15	4	3	4	3	4	4	3	25	3	4	5	2	4	2	20	3	3	3	4	1	2	5	21	66
16	5	5	5	5	4	4	4	32	3	3	4	3	4	4	21	4	3	4	4	4	3	3	25	78
17	3	4	4	4	4	5	5	29	4	3	4	4	5	4	24	3	3	3	3	2	2	2	18	71
18	5	5	5	5	4	4	5	33	5	1	5	2	5	5	23	5	5	5	5	5	3	1	29	85
19	4	4	4	4	4	2	3	25	3	4	3	2	3	4	19	3	2	2	3	5	2	3	20	64
20	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	3	3	4	3	19	4	2	3	4	5	3	3	24	70
21	4	3	5	4	4	3	2	25	3	4	3	2	3	3	18	4	2	4	3	3	2	4	22	65
22	5	4	5	4	5	5	5	33	5	1	5	2	4	5	22	4	2	4	5	4	4	5	28	83
23	2	2	3	3	3	1	1	15	1	4	1	3	2	2	13	2	2	2	2	3	2	3	16	44
24	3	4	3	4	4	4	3	25	3	3	4	3	3	4	20	4	3	3	3	4	3	2	22	67
25	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	3	3	19	2	3	4	3	3	3	2	20	63
26	4	4	4	4	5	4	3	28	3	3	3	3	3	4	20	4	4	5	4	5	4	2	28	76
27	4	4	5	4	4	5	5	31	4	4	3	2	3	5	21	4	4	5	5	3	4	4	29	81
28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	80
29	3	3	3	3	2	2	3	19	3	3	4	3	4	3	20	3	2	3	3	3	2	3	19	58
30	3	4	4	5	5	5	4	30	4	1	4	2	4	4	19	4	3	5	5	4	4	5	30	79
31	3	4	4	4	3	4	3	25	3	2	4	3	3	4	19	3	3	4	4	4	4	4	26	70
32	5	5	5	4	4	5	5	32	5	1	5	3	5	5	24	4	4	5	5	4	5	4	31	87
33	4	5	5	5	5	5	5	34	5	1	3	1	4	4	18	5	4	5	5	5	5	2	31	83
34	4	3	4	4	5	4	4	28	5	1	5	1	5	5	22	5	5	5	5	4	5	4	33	83
35	5	5	3	4	5	3	3	28	2	5	5	5	5	5	27	4	1	5	5	3	3	2	23	78
36	3	5	5	5	5	4	5	32	4	3	5	3	4	4	23	4	3	5	4	4	4	5	29	84
37	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	5	25	5	4	4	4	4	4	4	29	82
38	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	84
39	2	2	3	3	3	1	1	15	1	2	1	3	2	2	11	2	2	2	2	3	2	3	16	42
40	4	4	4	4	5	5	4	30	4	3	4	3	4	4	22	4	3	4	4	4	4	3	26	78
41	4	4	3	4	3	3	3	24	4	1	3	1	3	3	15	3	3	4	3	4	3	4	24	63
42	2	4	4	4	3	4	5	26	4	2	3	3	5	5	22	4	4	4	4	5	4	1	26	74
43	4	3	5	4	3	3	3	25	3	3	4	2	3	3	18	2	3	4	3	4	3	4	23	66
44	3	2	2	2	1	1	1	12	1	2	3	2	2	2	12	2	1	4	3	2	2	3	17	41
45	2	4	5	4	4	3	4	26	5	3	4	5	4	5	26	4	4	3	3	4	5	4	27	79
46	3	4	4	4	4	5	5	29	4	3	4	4	5	4	24	3	3	3	3	2	2	2	18	71
47	4	4	4	4	4	2	3	25	3	4	3	2	3	4	19	3	2	2	3	5	2	3	20	64
48	4	3	5	4	4	3	2	25	3	4	3	2	3	3	18	4	2	4	3	3	2	4	22	65
49	3	4	4	3	3	3	3	23	4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	3	24	67
50	5	5	5	5	4	4	5	33	5	1	5	2	5	5	23	5	5	5	5	5	3	1	29	85
51	1	1	2	1	3	1	2	11	1	5	1	2	1	2	12	1	1	3	3	3	1	1	13	36
52	4	5	5	5	5	5	4	33	5	4	1	1	3	5	19	4	4	4	4	4	4	1	25	77
53	2	3	4	1	1	3	3	17	3	3	5	5	4	3	23	3	1	3	3	2	3	3	18	58
54	4	3	5	4	3	3	3	25	3	3	4	2	3	3	18	2	3	4	3	4	3	4	23	66
55	2	4	4	4	3	4	5	26	4	2	3	3	5	5	22	4	4	4	4	5	4	1	26	74
56	4	2	3	4	3	3	3	22	4	1	3	1	3	3	15	3	3	4	3	4	3	4	24	61
57	1	3	4	5	4	5	4	26	4	1	4	5	4	5	23	4	3	3	3	4	3	2	22	71
58	4	4	4	5	5	5	5	32	5	1	4	1	5	5	21	5	4	5	4	4	4	5	31	84
59	1	5	1	5	5	3	3	23	4	1	1	1	5	4	16	4	2	5	4	5	2	3	25	64
60	4	4	4	4	5	5	4	30	4	3	4	3	4	4	22	4	3	4	4	4	4	3	26	78
61	3	2	2	2	1	1	1	12	1	2	3	2	2	2	12	2	1	4	3	2	2	3	17	41
62	3	4	4	3	3	3	3	23	4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	3	24	67
63	2	4	5	4	4	3	4	26	5	3	4	5	4	5	26	4	4	3	3	4	5	4	27	79
64	1	3	2	4	4	3	2	19	3	4	1	2	4	5	19	5	3	4	3	3	3	3	24	62
65	4	3	4	3	4	4	3	25	3	4	5	2	4	2	20	3	3	3	4	1	2	5	21	66
66	5	5	5	5	4	4	4	32	3	3	4	3	4	4	21	4	3	4	4	4	3	3	25	78
67	3	4	4	4	4	5	5	29	4	3	4	4	5	4	24	3	3	3	3	2	2	2	18	71
68	5	5	5	5	4	4	5	33	5	1	5	2	5	5	23	5	5	5	5	5	3	1	29	85
69	4	4	4	4	4	2	3	25	3	4	3	2	3	4	19	3	2	2	3	5	2	3	20	64
70	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	3	3	4	3	19	4	2	3	4	5	3	3	24	70
71	4	3	5	4	4	3	2	25	3	4	3	2	3	3	18	4	2	4	3	3	2	4	22	65
72	5	4	5	4	5	5	5	33	5	1	5	2	4	5	22	4	2	4	5	4	4	5	28	83
73	2	2	3	3	3	1	1	15	1	4	1	3	2	2	13	2	2	2	2	3	2	3	16	44
74	3	4	3	4	4	4	3	25	3	3	4	3	3	4	20	4	3	3	3	4	3	2	22	67
75	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	3	3	19	2	3	4	3	3	3	2	20	63
76																								

Gestión pedagógica																								
Dimensión colegiada					Σ	Dimensión reflexiva					Σ	Dimensión relacional					Σ	Dimensión ética					Σ	V2
P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	13	14	15		16	17	18	19	20		
4	3	1	1	1	10	1	3	5	4	3	16	4	2	3	2	2	13	1	2	1	3	3	10	49
5	5	4	4	5	23	5	5	8	4	4	26	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	92
5	3	3	3	2	16	3	5	3	5	5	21	5	3	3	3	5	19	5	5	5	3	2	20	76
5	2	3	2	1	13	4	5	5	5	4	23	5	4	3	2	3	17	3	3	3	4	4	17	70
5	5	5	5	2	22	5	5	5	5	5	25	5	4	3	3	4	19	3	4	3	3	1	14	80
4	3	4	4	3	18	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	3	18	79
5	5	5	4	3	22	3	4	5	3	5	20	5	3	4	5	5	22	4	5	4	4	5	22	86
5	4	5	5	2	21	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21	88
5	2	3	1	5	16	5	5	5	5	5	25	5	4	4	2	3	18	3	3	3	3	5	17	76
5	3	3	4	4	19	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	87
2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	5	17	56
4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	4	18	4	3	3	4	4	18	3	4	3	3	4	17	70
5	3	4	3	3	18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21	81
4	3	3	3	3	16	3	3	5	4	4	19	4	4	3	3	3	17	3	3	3	2	2	13	65
3	4	3	4	3	17	2	3	1	2	2	10	2	4	4	4	4	18	3	4	3	1	1	12	57
5	2	4	3	1	15	3	5	5	4	4	21	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	68
5	5	4	4	2	20	3	4	5	5	5	22	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	84
5	5	5	5	3	23	5	5	1	5	5	21	5	5	5	4	5	24	3	5	3	3	4	18	86
4	3	4	3	3	17	4	4	1	4	3	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	70
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	79
4	3	2	3	2	14	2	4	4	3	4	17	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	68
4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24	87
3	3	3	4	2	15	3	4	4	3	5	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	66
5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	23	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	88
4	3	3	2	4	16	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	4	16	66
5	4	4	4	2	19	5	4	5	4	4	22	5	4	3	4	4	20	5	4	5	5	3	22	83
5	4	4	4	2	19	5	4	5	4	4	22	5	4	3	4	4	20	5	4	5	5	3	22	83
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
5	4	3	3	4	19	4	4	1	4	5	18	4	3	2	4	4	17	3	4	3	2	5	17	71
4	3	5	4	3	19	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	4	22	84
4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	2	14	68
5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	95
5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
5	5	5	5	2	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	88
5	3	5	3	3	19	5	3	4	4	4	20	3	2	5	3	3	16	3	3	3	3	4	16	71
5	3	5	3	3	19	5	3	4	4	4	20	3	2	5	3	5	18	3	5	3	3	4	18	75
4	3	4	3	3	17	4	4	1	4	3	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	70
5	4	4	4	3	20	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	4	21	87
3	3	3	4	2	15	3	4	4	3	5	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	66
5	3	3	4	5	20	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	88
4	3	4	4	3	18	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	78
5	5	5	5	2	22	5	5	5	5	5	25	5	4	3	3	4	19	3	4	3	3	1	14	80
5	2	3	2	1	13	4	5	5	5	4	23	5	4	3	2	3	17	3	3	3	4	4	17	70
2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	5	17	56
5	3	4	3	3	18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21	81
5	5	4	4	2	20	3	4	5	5	5	22	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	84
4	3	4	3	3	17	4	4	1	4	3	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	70
4	3	2	3	2	14	2	4	4	3	4	17	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	68
4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	4	18	4	3	3	4	4	18	3	4	3	3	4	17	70
5	5	5	5	3	23	5	5	1	5	5	21	5	5	5	4	5	24	3	5	3	3	4	18	86
4	3	1	1	1	10	1	3	5	4	3	16	4	2	3	2	2	13	1	2	1	3	3	10	49
5	5	4	4	5	23	5	5	8	4	4	26	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	92
5	3	3	3	2	16	3	5	3	5	5	21	5	3	3	3	5	19	5	5	5	3	2	20	76
5	2	3	2	1	13	4	5	5	5	4	23	5	4	3	2	3	17	3	3	3	4	4	17	70
5	5	5	5	2	22	5	5	5	5	5	25	5	4	3	3	4	19	3	4	3	3	1	14	80
4	3	4	4	3	18	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	3	18	79
5	5	5	4	3	22	3	4	5	3	5	20	5	3	4	5	5	22	4	5	4	4	5	22	86
5	4	5	5	2	21	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21	88
5	2	3	1	5	16	5	5	5	5	5	25	5	4	4	2	3	18	3	3	3	3	5	17	76
5	3	3	4	4	19	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	87
2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	5	17	56
4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	4	18	4	3	3	4	4	18	3	4	3	3	4	17	70
5	3	4	3	3	18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21	81
4	3	3	3	3	16	3	3	5	4	4	19	4	4	3	3	3	17	3	3	3	2	2	13	65
3	4	3	4	3	17	2	3	1	2	2	10	2	4	4	4	4	18	3	4	3	1	1	12	57
5	2	4	3	1	15	3	5	5	4	4	21	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	68
5	5	4	4	2	20	3	4	5	5	5	22	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	84
5	5	5	5	3	23	5	5	1	5	5	21	5	5	5	4	5	24	3	5	3	3	4	18	86
4	3	4	3	3	17	4	4	1	4	3	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	70
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	79
4	3	2	3	2	14	2	4	4	3	4	17	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	68
4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24	87
3	3	3	4	2	15	3	4	4	3	5	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	66
5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	23	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	88
4	3	3	2	4	16	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	4	16	66
5	4	4	4	2	19	5	4</																	

## Anexo 4. Evidencias

Resultados 2 Dina.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones

		Competencias profesionales docentes	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	Gestión pedagógica
	Competencias profesionales docentes	1,000	,733*
		N	80
	Gestión pedagógica	,733*	1,000
		N	80

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

NONPAR CORR  
/VARIABLES=VAR00001 VAR00009  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

		Competencias académicas	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	Gestión pedagógica
	Competencias académicas	1,000	,750*
		N	80
	Gestión pedagógica	,750*	1,000
		N	80

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

NONPAR CORR

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 0.69 W: 30.98 cm

Resultados 2 Dina.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones

/MISSING=PAIRWISE.

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

		Competencias administrativas	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	Gestión pedagógica
	Competencias administrativas	1,000	,535*
		N	80
	Gestión pedagógica	,535*	1,000
		N	80

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

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

		Competencias humano - sociales	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	Gestión pedagógica
	Competencias humano - sociales	1,000	,634*
		N	80
	Gestión pedagógica	,634*	1,000
		N	80

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 2.22 W: 30.98 cm



## Anexo 5. Acta de originalidad de la tesis

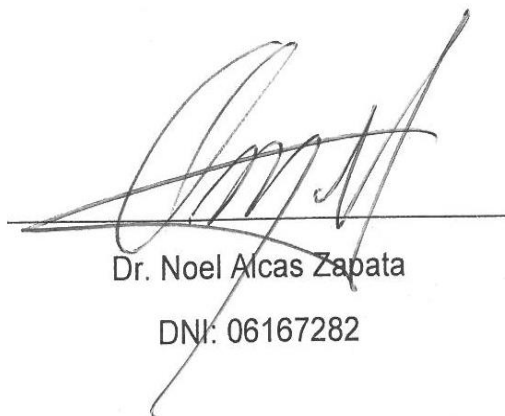


### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Competencias profesionales docentes y gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Chaclacayo, 2019**" de la estudiante **Dina Vargas Laura**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 15 de Enero del 2020



Dr. Noel Alcas Zapata  
DNI: 06167282

## Anexo 6. Pantallazo del software Turnitin

### Anexo 6. Pantallazo del software Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area on the left shows the following text:

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
Competencias profesionales docentes y gestión pedagógica en una Institución Educativa Pública Chacabazo, 2019  
TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestría en Administración de la Educación  
AUTORA:  
Dr. Vargas Laura, Dina (ORCID: 0000-0003-4351-3108)  
ASesor:  
Dr. Alcas Zapata, Nisel (ORCID: 0000-0001-9300-1319)  
SECCIÓN:  
Educación e Idiomas  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión y Calidad Educativa

The right-hand panel, titled 'Resumen de coincidencias', shows a total similarity of 22%. Below this, a list of sources and their respective similarity percentages is provided:

Rank	Source	Similarity
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	11 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
3	Entregado a Facultad L... Trabajo del estudiante	1 %
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
6	registroeducativo.blog... Fuente de Internet	<1 %
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

The footer of the interface indicates: 'Página: 1 de 61', 'Número de palabras: 13016', 'Text-only Report', 'High Resolution', and 'Activado'.



Anexo 7. Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... VARGAS LAURA DINA .....

D.N.I. : ..... 40790066 .....

Domicilio : ..... AA. HH. S.V.A. Cent "F" H. 2 "I" R. P. .....

Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 940150381 .....

E-mail : ..... anid - siete @ hotmail . es .....

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : ..... MAESTRA .....

Mención : ..... ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... VARGAS LAURA DINA .....

..... .....

Título de la tesis:

..... "COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTE Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA (CHACLACAYO) 2019" .....

Año de publicación : ..... 2019 .....

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : .....  .....

Fecha : ..... 3 Julio del 2019 .....

Anexo 8. Autorización de la versión final del trabajo de investigación



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
**ESCUELA DE POSGRADO**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DINA VARGAS LAURA

INFORME TITULADO:

COMPRENCIAS PROFESIONALES DOCENTE Y GESTION

PEDAGOGICA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA

PUBLICA CHACLACAYO, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 8 JULIO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN