



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión por competencias y desempeño docente en las escuelas
del distrito de Chincheros, Apurímac 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Romero Gutierrez, Benjamin (ORCID: 0000-0002-2955-1768)

ASESOR:

Dr. Merino Nuñez, Mirko (ORCID: 0000-0002- 8820- 6382)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por brindarme las oportunidades de vida; a mis queridos padres, por sembrar la semilla que a potencializado mis triunfos; mi adorada esposa y mis hijos, significado de mi existencia. ¡Este logro es para ustedes!

Agradecimiento

Expresar mi más sincero y profundo agradecimiento a:

Los profesores, cuyos conocimientos y experiencia en la gestión pública han guiado mi desarrollo profesional.

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de hacer realidad el sueño tan anhelado y contribuir al desarrollo del país. A todos aquellos que han contribuido directa o indirectamente en la realización y desarrollo de la presente investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas:.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.4. Procedimientos.....	24
3.5. Métodos de análisis de datos	24
3.6. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas:

Tabla 1	Distribución de los docentes participantes en la investigación.....	23
Tabla 2	Análisis de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach	25
Tabla 3	Relación entre preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje.....	27
Tabla 4	Descripción por niveles y rangos de la variable preparación para el aprendizaje.....	28
Tabla 5	Descripción por niveles y rangos de la variable enseñanza para el aprendizaje y sus dimensiones.....	29
Tabla 6	Relación entre la preparación para el aprendizaje y la dimensión clima y convivencia democrática en el aula	31
Tabla 7	Relación entre la preparación para el aprendizaje y la dimensión de conducción de la enseñanza y aprendizaje	32
Tabla 8	Relación entre la preparación para el aprendizaje y la dimensión de la evaluación formativa y retroalimentación.....	33

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo, determinar la correspondencia de las variables: gestión por competencias – preparación para el aprendizaje y desempeño laboral docente – enseñanza para el aprendizaje de los docentes en las escuelas del distrito de Chincheros Apurímac. La metodología tomada en consideración, anduvo en el marco del enfoque cuantitativo, tipo aplicada no experimental, diseño correlacional simple. La muestra tomada fueron 40 docentes de las escuelas del distrito de Chincheros Apurímac, a quienes a través de sus directores se le ha apreciado la valoración con un módulo de 10 ítems de alternativa múltiple para la variable gestión por competencias – preparación para el aprendizaje y 19 ítems para la variable desempeño docente – enseñanza para el aprendizaje; previa validación con expertos y probado su confiabilidad con Alfa de Cronbach. En función a los resultados del estudio se colige: El nivel predominante de gestión por competencias – preparación para el aprendizaje oscila entre 37.5% que realizan algunas veces y un 45% ejecuta casi siempre; que sumados asciende a un 72.5% están en un desempeño regular y solo un 17.5% se encuentran en una gestión eficiente. Por otro lado, en la variable desempeño laboral – enseñanza para el aprendizaje, un 25% de docentes lo hace algunas veces y un 65% lo hace casi siempre, mientras que un 10% lo realiza a nivel óptimo. Concluyendo se tiene que la relación entre las variables de estudio es negativa, inversa y baja, con un valor paramétrico de Rho de Spearman es $-0,216$; asimismo el valor bilateral p , es $0,181$, superior a $0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Conclusión general, No existe relación significativa entre las variables.

Palabras clave: Gestión por competencias, Desempeño laboral, Docentes, Escuelas.

Abstract

The reason for this study was to establish the contribution of the correspondence of the variable management by competencies - preparation for learning and teacher job performance - teaching for the learning of teachers in the schools of the Chincheros Apurímac district. The methodology taken into consideration was within the framework of a quantitative approach, a applied non-experimental type, simple correlational design. The sample taken was 40 teachers from the Chincheros Apurímac district schools, who through their directors have appreciated the assessment with a module of 10 multiple alternative items for the variable management by competencies - preparation for learning and 19 items for the variable teacher performance - teaching for learning; previous validation with experts and its reliability tested with Cronbach's Alpha. Based on the results of the study, the following can be found: The predominant level of management by competencies - preparation for learning ranges from 37.5% that they perform sometimes and 45% perform almost always; That added up to 72.5% are in regular performance and only 17.5% are in efficient management. On the other hand, in the variable work performance - teaching for learning, 25% of teachers do it sometimes and 65% do it almost always, while 10% do it at an optimal level. Concluding, the relationship between the study variables is negative, inverse and low, with a parametric value of Spearman's Rho is -0.216; also the bilateral p value is 0.181, higher than 0.05, so the alternative hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted. General conclusion, There is no significant relationship between the variables.

Keywords: Competency management, Job performance, Teachers, Schools.

I. INTRODUCCIÓN

Según un estudio publicado por Brand (2018) de la Universidad La Salle de Colombia, sobre Investigación y Desafíos para la docencia del siglo XXI, en América latina, el docente de educación primaria de hoy en día, enfrenta problemas como: Un 57% presentan carencias dispares en lo concerniente a la formación inicial y continua; toda vez que las universidades e institutos pedagógicos forman en un enfoque cognitivo y unilingüe - Castellano, que no se ajusta a las nuevas demandas educativas. Por otro lado, el 51% de docentes tienen carencias en uso de las nuevas tecnologías. Asimismo, el 72% de docentes reciben un asesoramiento, acompañamiento deficiente del personal directivo. A ellos se suman el poco respeto hacia su figura, la poca motivación hacia el desarrollo de la capacidad de autogestión del aprendizaje de sus estudiantes, poco profesionalismo para su auto superación y la baja remuneración económica.

Hace aproximadamente 10 años, el Ministerio de Educación, dentro del marco de la política educativa y la Reforma Magisterial, viene implementando el Marco del Buen Desempeño Docente, lastimosamente hay un rechazo de un alto porcentaje de docentes que se oponen a las evaluaciones de desempeño, que con retrocesos se aplica cada año. Mediante la RM N° 299-2019-MINEDU, emite la norma técnica que regula la evaluación ordinaria de para docentes de instituciones educativas del nivel primario, fundamentalmente en los dominios: preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje. MINEDU, (2019).

La interrogante es, ¿Qué de avances y retrocesos se vienen dando en la implementación del Marco del Buen desempeño docente? Según testimonio de algunos docentes, la implementación del MBDD, es para retirar o sacar a los docentes de la carrera pública; aún no se entiende que en la gestión por competencias se busca mejorar la calidad del profesionalismo docente, con fines de mejorar el servicio educativo.

En el caso peruano, según estudios de Bautista (2021), manifiesta que un 87% de docentes concuerdan que hay factores que obstaculizan en el logro de

competencias en los estudiantes de educación básica; ello está relacionado al bajo dominio de estrategias metodológicas para el proceso de enseñanza para el aprendizaje o conducción de la sesión y las estrategias de retroalimentación de los aprendizajes. Por otro lado, a casi 10 años de la promulgación del Marco del Buen Desempeño Docente poco se ha avanzado en la implementación del desempeño por competencias. “En la actualidad, se puede observar que los docentes muestran una actitud de desazón frente a las últimas evaluaciones aplicadas por el gobierno. Viven su profesión con tensión y preocupación, pues ellos son conscientes de la crisis educativa nacional. Pese a ello, les cuesta reconocer que son parte de la problemática y de la solución a la vez” (Gálvez, p.4)

Este fenómeno, en el distrito de Chincheros, es bastante notorio, en donde los docentes se resisten a la evaluación de desempeño y hay cierta tendencia a que la implementación impulsada por el Ministerio de educación esté cayendo en saco roto; toda vez que la articulación de los dominios Preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje no se haga efectiva. Para ilustrar mejor el panorama de lo que significa la gestión por competencia y desempeño docente; en las siguientes líneas, la presente investigación se ocupa de ello.

En la actualidad las instituciones educativas, son entidades generadoras de conocimiento, que buscan contar con profesionales altamente competitivos, que cuenten con conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el puesto; brindan servicio de calidad a los estudiantes de la comunidad. El papel de las organizaciones educativas, se centra en contar con los recursos humanos, con potencial profesional que no sólo esté centrado en el desarrollo de sus funciones sino en desarrollan competencias cognitivas y formativas en sus estudiantes.

El docente es aquel que forma, guía y facilita al estudiante con todas las herramientas necesarias en la búsqueda del aprendizaje y desarrollo continuo, de manera que pueda desenvolverse en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico donde se desarrolle profesionalmente. Por tal motivo, resulta de vital importancia gestionar desarrollar y fortalecer una correcta gestión de las

competencias, para que muestren un óptimo desempeño laboral de sus funciones y que se reflejan en su labor como educadores de las futuras generaciones.

Los tres aspectos que diferencian a gestión del capital profesional, son: atención al capital humano, como el elemento más crucial en las competencias y/o capacidades de una organización; la visión integradora en la administración del capital humano y la obligación de que exista congruencia en la generación del capital humano y la estrategia institucional. Por otro lado, la gestión por competencias del recurso humano es entendida como la suma de acciones que se desprenden del entorno organizacional y que repercuten en las personas, procurando la mejora continua de las mismas durante el planeamiento, implementación y el control de estrategias organizacionales, en relación con el contexto donde se desarrollan (Cuesta, 2017, p.35).

En tiempos contemporáneos, sobre el constructo gestión por competencia, existe gran cantidad de conceptos, pero concretamente, dicha expresión hace referencia al conocimiento, habilidad y motivación que las personas ponen al servicio de una labor o búsqueda de resolución de un problema, con el objeto de lograr resultados esperados. Ser competente, no quiere decir que poseamos conocimientos o cualidades que presentamos, sino la forma en que estas se utilizan, (EUSA, 2017, p. 23).

En el campo de la instrucción centrada en las competencias nacen distintas posiciones relativas al tipo de competencias que se desarrollan. Ya desde finales del siglo XX, las experiencias de gestión del capital humano se han ido orientando a buscar una mejora continua en lo concerniente al conocimiento, destrezas y actitudes del recurso humano; donde las competencias del individuo proceden de las características organizacionales. Por ende, el modelo de gestión por competencias, se basa en un proceso muy enlazado de la gestión de las acciones regulares y funcionales de los sistemas para lograr una mejor calidad de la producción de bienes y servicios, (Revista Industrial Data, 2020, p. 74).

La administración del capital humano se basa en potenciar las fortalezas, cualidades, destrezas y conocimientos del personal para el logro de los objetivos y

metas organizacionales. Lo antes mencionado, representan a los mismos elementos, que futuramente se aplicaran a los colaboradores para medir su rendimiento con respecto a las funciones que estos realizan. En tal sentido, si una organización desea posesionarse y tener permanencia, tiene por obligación gestionar de modo eficiente su recurso humano, brindándole las condiciones y elementos suficientes para que los mismos ejecuten un buen desempeño laboral en sus funciones. A su vez, se deberá fortalecer el desarrollo personal de los colaboradores mediante el trabajo en equipo, la participación en la toma de decisiones, libertad para dar opiniones, entre otras (Vallejos et al, 2020, p.47).

En el caso peruano, desde los inicios de la década pasada (2010 -2020). se viene implementando políticas de modernización de la gestión pública, acto que se concretiza con la Ley N° 29158 (2010), Ley orgánica del Poder Ejecutivo, la misma que se concretiza con el D.S. N° 04-2013-PCM., cuyo objetivo es orientar, articular e impulsar en todas las entidades públicas, el proceso de modernización hacia una gestión pública por resultados que impacte positivamente en el bienestar del ciudadano y el desarrollo del país (PCM 2013).

El Ministerio de Educación, (2012), viene implementando el Marco del BDD, el enfoque por competencias, con 4 dominios, siendo los dos primeros, relacionados a preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje.

Es menester tener presente, que mediante la RM N° 281-2016-MINEDU, se aprueba el Currículo Nacional de Educación Básica, que tiene una orientación del aprendizaje centrado en competencias, acordes a los lineamientos de política que establece la Ley General de Educación 28044.

El profesor es un profesional titulado en educación, debidamente calificado y con competencias certificadas. Agente fundamental que presta servicios de calidad, equidad y pertinencia, para concretizar los derechos de la población escolar. Congreso del Perú, (2012). Mediante la evaluación del desempeño docente, sus dominios y competencias son certificadas por el Ministerio de Educación a fin de lograr una mejora continua de la calidad del servicio en aras de formar ciudadanos

competentes en función a los requerimientos de los derechos y necesidades educativas de los estudiantes y de la comunidad. Coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional. (Ministerio de Educación, 2013)

Coligiendo el objetivo de la normatividad citada líneas arriba, se concluye que el gobierno del Perú viene impulsando el enfoque por competencias en la gestión pública referido a educación, tanto en la formación de los estudiantes, así como en la formación y desempeño de los docentes, directivos y administrativos.

La competencia es definida, MINEDU (2016), como la facultad que posee una persona para poder articular un conjunto de capacidades a fin de resolver un problema o enfrentar una situación o lograr la meta propuesta, con pertinencia y sentido ético (MINEDU, 2016, p. 29)

Hasta antes de la implementación del MBDD, la docencia en el Perú ha venido desempeñándose en el marco del enfoque cognitivo; la formación inicial del docente estuvo centrado en este marco, que definitivamente, ya no responde a las necesidades actuales de la educación. Hoy el país y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo. La acción docente tiene que pasar de un modelo acrítico y dogmático, a otro, crítico reflexivo; de una escuela vertical y autoritaria a otra horizontal y con disciplina consciente; de una educación centrada en el docente a otra que privilegia la acción del estudiante y teniendo como herramienta la tecnología. (Ministerio de Educación, 2012)

Si como política de Estado se promueve la modernización de la gestión educativa centrado en resultados y por competencia, hace falta que el desempeño docente esté articulado a este enfoque. La compleja situación de las personas que ejercen la docencia en el Perú, refleja desde ya la situación crítica de evaluar el desempeño docente. Más de 650 000 personas ejercen la docencia en el Perú, entre instituciones de educación básica, superior no universitaria y universitaria; asimismo están diseminados en instituciones públicas y privadas; instituciones

urbanas y rurales; los mismos que en un 95% no han sido evaluados ni han pasado por una prueba práctica del nivel de su desempeño (CNE, 2020)

Por otro lado, en el proceso de implementación de la modernización de la gestión pública, dentro de ello la implementación de la carrera pública magisterial, la situación del servicio educativo que se brinda a la población peruana es complicada. No existe estudios sobre la relación de la implementación de las políticas educacionales basados en gestión por competencias y el desempeño docente centrado en desempeño docente, acorde a las orientaciones normativas del Ministerio de Educación.

En este escenario, hace falta realizar estudios exploratorios que confirmen la real situación de la implementación de políticas del sector, relacionadas a la gestión por competencias – preparación para el aprendizaje y el desempeño laboral docente - enseñanza para el aprendizaje. Motivo éste ha repercutido para la concretización de la presente investigación, en un espacio urbano marginal de la provincia de Chincheros, teniendo como variables: La gestión por competencias – preparación para el aprendizaje y desempeño laboral docente – enseñanza para el aprendizaje.

Es menester delimitar que el estudio tiene como escenario, el distrito de Chincheros, de la región Apurímac, cuya población y muestra constituyen los docentes que se desempeñan en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Chincheros, en el periodo o año académico correspondiente al 2021. Ante esta prerrogativa se plantea la siguiente interrogante general:

¿Existe relación de la gestión por competencias - preparación para el aprendizaje y el desempeño docente - enseñanza para el aprendizaje, en los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros - Apurímac, en el año lectivo 2021?

Como problemas específicos se plantea:

¿En qué nivel y/o escala de gestión por competencias – preparación para el aprendizaje, se encuentran los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros – 2021?

¿En qué nivel y/o escala de desempeño laboral – enseñanza para el aprendizaje, se encuentran los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros – 2021?

¿De qué manera la planificación curricular influye en la gestión de la convivencia escolar, en los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros - 2021?

¿De qué manera la preparación para el aprendizaje ayuda en el dominio disciplinar, uso de estrategias y recursos pertinentes para que los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica, en los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros 2021?

¿Cuál es la relación de la planificación para una evaluación permanente y la evaluación formativa y retroalimentación de estudiantes, en los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros 2021?

Desde ya, la problemática planteada líneas arriba, justifica la necesidad de profundizar el nexo de los componentes del estudio, en lo que concierne a la gestión por competencias y desempeño laboral de los docentes del nivel primario; la misma que tendría impacto en los siguientes aspectos:

En el aspecto teórico; sirve como fuente para, actualizar y proporcionar información válida que enriquezca las concepciones sobre el marco del buen desempeño docente y las políticas de modernización de la gestión pública; específicamente del sector educación

En el componente metodológico; significa contrastar y comprobar la pertinencia y relevancia de las herramientas estadísticas y metodológicos entre el presente estudio y los referentes académicos materia de estudio

En lo que respecta al desempeño real del docente, proporcionará información pedagógica básica, a los directivos y docentes, referidos al enfoque por

competencias y el desempeño docente; para que con mejor criterio contribuyan a la mejora del servicio educativo que se brinda en las instituciones educativas de la provincia y región, de esa manera mejorar el aporte al desarrollo de competencias de los estudiantes.

Asimismo, en el aspecto legal, es un referente, del nivel y efecto de la implementación de las políticas de Estado y su impacto en la realidad misma, en la aplicación de la gestión por competencias y el desempeño docente.

Finalmente, busca identificar la incidencia de la planificación curricular en el desempeño real en aula de los docentes de las instituciones materia de estudio.

Bajo las premisas citadas líneas arriba, se busca:

Determinar el nexo de la gestión por competencias - preparación para el aprendizaje y el desempeño docente - enseñanza para el aprendizaje, en los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021.

Asimismo, se propone como metas más precisas:

Identificar el nivel y/o rango de la gestión por competencias - preparación para el aprendizaje de los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros 2021

Identificar el nivel y/o rango del desempeño docente - enseñanza para el aprendizaje de los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros 2021

Buscar el nexo de la planificación curricular y su incidencia en la gestión de la convivencia escolar, en los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros – 2021.

Establecer la relación de la preparación para el aprendizaje con el dominio disciplinar, uso de estrategias y recursos pertinentes, para que los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica, en los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros 2021.

Determinar la correlación de la planificación para la evaluación permanentemente y evaluación formativa y retroalimentación de estudiantes, en los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021.

Con la presente investigación se propone probar la premisa:

Hipótesis alterna: Existe relación significativa de la gestión por competencias - preparación para el aprendizaje y desempeño docente - enseñanza para el aprendizaje en los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros 2021

Hipótesis Nula: No existe relación significativa de la preparación para el aprendizaje y la enseñanza para el aprendizaje, en los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021.

De los antecedentes anteriores se precisa las hipótesis precisas:

Existe nexo significativo de la planificación curricular y la gestión de la convivencia escolar, en los docentes de educación primaria de distrito de Chincheros – 2021.

Existe relación significativa de relación de la preparación para el aprendizaje con el dominio disciplinar, uso de estrategias y recursos pertinentes, para que los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica, en los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros 2021.

Hay una correlación de la planificación para la evaluación permanentemente y la evaluación formativa y retroalimentación de estudiantes, en los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A **nivel internacional** encontramos a Suwrtono y Nitiasih (2020), en su investigación científica titulada “ProDev Participation and Teaching Performance: A Case of Study of Two Urban School EFL Teacher in Indonesia”, cuyo propósito apuntó a la investigación del impacto que posee el desempeño profesional hacia el desempeño de enseñanza de los profesores de Indonesia. El método utilizado fue semi-estructurado de carácter el inductivo, descriptivo y analítico, con la recolección de datos en base a cuestionarios y análisis de datos recolectados. En cuanto a los resultados en base a los dos casos de estudio, quienes fueron el señor Hamdan y la señora Marshanda, se obtuvo que el desarrollo personal del señor Hamdan superó a la señora Marshanda. Sin embargo, fue superado en el desempeño en clase con un 71.80 puntos. Se concluyó que los dos profesores tomados como caso de estudio, no tomaron mucho interés en los diferentes roles académicos, como el de ser participantes o ser presentador de algún seminario.

Esta investigación, ayuda a entender que el género no afecta directamente al desempeño laboral ni a las competencias que uno puede tener o ganar durante el periodo de trabajo, además refleja que el desempeño personal ni el desempeño en el aula poseen relación alguna.

Caesar et al. (2019), desarrollaron su investigación en Uganda y se tituló “Teacher competence and performance in primary schools in Nwoya District, Northern Uganda”, teniendo como propósito investigar el papel de competencia del docente para mejorar el desempeño en primaria escuelas en Uganda. El estudio presenta un diseño metodológico analítico descriptivo y se empleó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. En cuanto a los resultados, se obtuvo un nivel de desviación estándar en diferentes indicadores, en la cual, se da a notar el entendimiento por parte de los docentes en el indicador denominado “Desempeño del docente”, con un total de desviación estándar del .55323, dejando por debajo a la importancia del indicador “Competencia pedagógica” y “Competencia profesional”, con un total de desviación estándar de .69684 y .70006 respectivamente. La cual llega a la conclusión que se debe animar a los profesores

a desarrollar habilidades pedagógicas y competitivas para una entrega eficaz en el aula, las evaluaciones del desempeño deben ocuparse de la habilidad pedagógica desarrollo para mejorar el desempeño docente. Los maestros deben prestar atención a cuestiones como la organización del aula, el tiempo gestión y recepción de llamadas telefónicas durante el horario de clases. Los profesores deberían mejorar su enfoque al ausentismo y también se les debe animar a construir y trabajar en equipos para sacar lo mejor de sí mismos y de sus alumnos.

La presente investigación detalla el nivel de interés que los docentes poseen en cuanto al desempeño, mas no de las competencias relacionadas con el desenvolvimiento profesional de cada docente, esto quiere decir, que no poseen la competitividad necesaria para no solo enseñar, sino también, el de cultivar conocimientos y valores que lo representen como persona, tanto para el alumno como para sus colegas y superiores.

Medina (2019) en su investigación “La evaluación de las competencias de los docentes en Medicina: Estrategias de mejora a través de la formación”, teniendo como propósito evaluar las competencias que a juicio de los docentes de la carrera de Medicina de la UNAN Managua son requeridas para la implementación de un currículo basado en competencias. Estudio de carácter descriptivo, no experimental, técnica mixta (cualitativas – cuantitativas); cuestionario. En los resultados se encontraron coincidencias en las respuestas de ambos grupos, es decir que para los estudiantes las respuestas “saber”, “saber hacer” y “saber ser y estar”, obtuvieron un 29%, 27% y 44% respectivamente, mientras que, para los docentes se obtuvieron 28%, 47% y 25% respectivamente.

En cuanto a la conclusión, se demuestra que los alumnos definen muy en alto la competencia actitudinal en los docentes, a diferencia de los docentes, el cual para ellos es el cómo enseñar, es decir procedimiento. Además, se concluye que no existe una adecuada red de capacitación para los docentes de sector salud. Esto quiere decir que las competencias no se basan solo en el aprendizaje, sino también en la forma actitudinal que el docente presenta para brindar sus conocimientos.

La Madriz et al. (2018) desarrollaron su investigación en Ecuador y se tituló “Research Competencies of Higher-Education Teaching Staff Based on Emotional Intelligence”, teniendo como propósito describir las habilidades investigativas de los profesores universitarios de la Universidad Iberoamericana del Ecuador a través de la inteligencia emocional. La investigación respecto a la metodología es cuantitativa y se empleó el método hipotético-deductivo en una población de 35 profesores universitarios.

Los resultados obtenidos en base a la población de 35 docentes en el autoconocimiento emocional son de un 42.29%, con un total del 36.57% en brindar interés por parte de los docentes en autocontrol emocional, automotivación estructurada presenta un total del 34.60% a la necesidad de evadir los diferentes inconvenientes que se presentan al tener una investigación rechazada. La cual llega a la conclusión que las competencias son una alternativa actitudinal que implica la comprensión y transferencia de conocimientos, así como valores emocionales orientados a estimular significativamente el potencial investigador del docente universitario. Se evidenció dificultades en cuanto a la adquisición de habilidades investigadoras, refiriéndose a un conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y valores que los docentes deben utilizar para afrontar su vida académica diaria.

Del mismo modo, Intriago (2018) en su investigación titulada “Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones De Educación Superior, Zona 4 – Ecuador, periodo 2014- 2016”; propósito: establecer la relación Gestión del Talento Humano y el desarrollo de Competencias; metodología: no experimental de carácter cuantitativo; instrumento para la recolección de datos al cuestionario.

Los resultados arrojan: la Gestión del Talento Humano, dimensión Incentivos, se obtuvo 2.53 puntos; para la variable Desarrollo de competencias profesionales, dimensión Competencias gerenciales, se obtuvo 2.73 puntos. La cual llega a la conclusión de la relación existente entre el desempeño de competencias profesionales y gestión del talento humano, es significativa.

Por otro lado, Clark (2018) en su investigación titulada “Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de sonora”, teniendo como propósito analizar la probabilidad de influencia que tienen los factores internos y externos de los colaboradores de servicios de empresas hoteleras. En cuanto a la metodología empleada es de carácter cuantitativo, correlacional y explicativo; instrumento de recolección de datos, la encuesta.

La prueba piloto, en base a la información recopilada arroja, para: desempeño laboral, satisfacción laboral, estabilidad económica, relación con los superiores, condiciones - medio ambiente del trabajo y problemas con los compañeros, 0.845, 0.825, 0.807, 0.828, 0.885 y 0.954 respectivamente. Muestra 38 encuestados. Conclusión: Los elementos económicos y la vinculación con los jefes presentan resultados estadísticamente positivos.

Con respecto a la investigación previamente mencionada, se rescata el estudio del desempeño laboral no solo en el rubro de la educación, sino más bien, ayuda a obtener un panorama más amplio en diferentes rubros como lo es el de hotelería.

A **nivel nacional**, se cuenta con los aportes referenciales de:

Robles (2020), investigación: “Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año 2019”; Propósito: determinar la relación de la gestión por competencias y desempeño laboral. Metodología: Descriptivo, correlacional y transversal; tipo, no experimental con enfoque cuantitativo. Instrumento: Cuestionario - guía focus groups y la guía de análisis documental. Resultado: Relación aceptable entre las dos variables de estudio. Prueba de Pearson, arroja 0.000 de significancia, la cual es menor al 0.05. Se concluye la gestión por competencias y desempeño laboral, es poco significativo.

Seminario (2019), en su investigación titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en 3 Colegios de Chiclayo”. Objetivo: Relación de clima organizacional y

desempeño laboral. Metodología transversal, no experimental, enfoque cuantitativo.

Resultado: Clima laboral - Involucramiento Laboral, los tres colegios se ubican en nivel medio; asimismo en la variable desempeño laboral, también se ubican en escala medio. Clima organizacional y Desempeño laboral basándonos es significativa, según prueba de Spearman.

Durango (2017) Estudio: "Propuesta de un modelo de gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral en trabajadores municipales de agua potable y alcantarillado, Chachapoyas, 2016". Meta: Proponer un modelo de gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral. Metodología: Propositiva, no experimental y transeccional con enfoque cuantitativo.

Resultado: Se ubica en el nivel regular de los trabajadores de EMPA. Conclusión: es necesario elaborar una propuesta de gestión que favorezca el crecimiento de la organización, a fin de potenciar y fortalecer las capacidades de gestión de los gerentes o directivos.

Cabrejos (2017) en su investigación titulada "Gestión por competencias y productividad en los trabajadores de mantenimiento de maquinaria en Mypes de Cajamarca, periodo 2016 - 2017", teniendo como propósito Determinar la influencia entre la aplicación de la gestión por competencias en la productividad en los trabajadores de mantenimiento de maquinaria pesada en MYPES de Cajamarca. La metodología utilizada fue la aplicada no experimental transversal de carácter descriptivo, explicativo y correlacional, para lo cual se utilizó los instrumentos de la encuesta y cuestionario para la recolección de los datos.

El coeficiente de Rho de Spearman arroja 0.59, constituyendo un índice correlacional positivo entre satisfacción y productividad, con lo que se concluye: Que existe una correlación significativa entre las dimensiones Productividad y Competencias con un nivel d confianza del 95%.

Esta investigación, al igual que las anteriores, es de carácter importante, debido a enfocarse en reafirmar la relación existencial entre las dimensiones de la competencia laboral y la producción, es decir que, el desempeño laboral se mide gracias a la producción de cada trabajador, a lo que aportan a los clientes o usuarios finales, como lo son en este caso los estudiantes.

En base a las **teorías relacionadas** a la investigación, la competencia interpersonal está ligada con las habilidades que permiten desenvolverse generosamente y de manera comprensiva hacia los demás, implicando una evolución en el aspecto personal en cuestión de objetivo, identidad, información y comunicación de las emociones y los sentimientos. Por lo tanto, esto impactara en las diversas transformaciones de interacción y cooperación social (Villa y Poblete, 2007, citado por Zermeño y Lozano, 2016).

Así mismo, se considera al talento humano como uno de los principales recursos de las organizaciones, debido a que posee una relación directa con el desarrollo de la persona en cualquier ámbito organizacional. Por ello, muy aparte de tener influencia económicamente positiva o negativa para la empresa, también tiende a influenciar a los usuarios finales de cada empleado, por su desempeño laboral. (De et al., 2013).

Debido a las diversas actividades que se realizan en cualquier tipo de labor, no se gestiona una sola competencia sino de manera integrada, es más, se tienen diferentes combinaciones de competencias. Por otro lado, (Pan y Kung, 2018) clasifica a las competencias en 6 tipos de capacidades: de comunicación, de gestión, de liderazgo, cognitiva, habilidad interpersonal y otras habilidades. Asimismo, menciona la existencia de 18 dimensiones de gestión de competencia, incluyendo la capacidad de: informar, comunicación oral, escucha, comunicación escrita, capacidad de organización (personal y gestión del tiempo), de planificación, estilo de liderazgo; capacidad de: influencia, motivación, empoderamiento, control, formación y desarrollo, análisis de problemas, toma de decisiones, interpersonal y financiera.

El sistema de gestión de competencias en organizaciones presenta necesidades cada vez más especializadas, por ejemplo, en lo que respecta al uso intensivo del conocimiento. Esto se traduce en la construcción de modelos que se especializan en el uso de conocimiento (Goliński y Miądowicz, 2019). La evaluación y validación de las habilidades y competencias existentes son importantes para el uso y la recompensa del capital humano. Solo reconociendo las habilidades y competencias de los empleados, la gobernanza puede evaluar los posibles resultados positivos que surgen del capital humano disponible, reclutando y reteniendo personas con las habilidades y competencias adecuadas (Zupančič, 2020).

Cabe precisar que los conocimientos son considerados como uno de los dominios de la gestión de competencias, son referidos al conjunto colectivo de las habilidades adquiridas por las vivencias pasadas como las que están en proceso, las cuales a corto o mediano plazo permiten dar soluciones efectivas para algún problema futuro, así mismo, se manifiesta que los conocimientos se encuentran ligados a las creencias, actitudes e ideologías del ser humano. (Martínez y Sánchez, 2018)

Así mismo, Zetina, Magaña y Avendaño (2017) proponen que las habilidades se encuentran incluidas en las competencias profesionales, dichas habilidades se utilizan e implementan bajo el criterio profesional, de las cuales se les considera tres ámbitos, los cuales son: conocimiento conceptual, saber hacer, y los valores. Así mismo, las habilidades son comparadas con las capacidades que una persona posee, las cuales la diferencian del resto. Desempeñando así su trabajo de forma eficiente y beneficiosa para la organización en la cual se desempeñan.

Por último, según Amado (2018) las actitudes personales son consideradas actitudes que cada trabajador adquiere de la vida misma, con el fin de desempeñar sus actividades de forma correcta. Dichas actitudes se manifiestan de forma intra e interpersonal. Conclusión: El desempeño laboral, como un servicio requiere de buen trato, comunicación asertiva, selección del personal con talento en el puesto y satisfacción de las necesidades organizacionales (Palmar et al., 2014).

Por tanto, el desempeño laboral es definido como el desenvolvimiento de la persona con la aplicación de sus aptitudes, inclinaciones y necesidades a fin de cumplir el objetivo trazado por la organización, logrando obtener los mejores resultados. Cabe resaltar, que el desempeño laboral abarca la conformidad por parte del empleado para cumplir sus tareas de acuerdo a lo estipulado por la empresa. En otros aspectos, también es definido como la ejecución de todas las metas trazadas en la empresa (Rodríguez y Lechuga, 2019).

De igual manera respecto al desempeño laboral docente, se espera que los profesores se vean representados en sus estudiantes mediante su comportamiento y los logros. Aclarar cognitivamente la forma de enseñanza realizada por el docente. Se requiere que los maestros construyan relaciones positivas con los padres y sus colegas, ya que estas relaciones tienen un efecto directo o indirecto en el desempeño laboral de los maestros. Un maestro eficaz siempre debe actualizarse a sí mismo y adoptar nuevas habilidades (Limon y Sezgín, 2020).

Por otro lado, el entorno laboral tiene un impacto positivo y negativo en el desempeño laboral. Si el entorno laboral no coincide con las preferencias de los empleados, perderá la motivación y afectarán su desempeño. Algunos aspectos que influyen en un bajo desempeño son: Un diseño inadecuado de las horas de trabajo, autoridad o responsabilidades insuficientes, falta de reconocimiento y falta de oportunidades para la toma de decisiones personales. Las personas que trabajan en este entorno se sentirán insatisfechas, sentirán presión, lo que afecta su desempeño laboral de los empleados (Inayatullah y Jehangir, 2012).

A su vez, la eficiencia mantiene relación directa con el desempeño laboral, refiriéndose al servicio que brinda el trabajador en el puesto y cargo; las cuales ayudan al cumplimiento de los objetivos organizacionales y al bienestar de la empresa. (Jara, Asmat, Alberca y Medina, 2018)

Por último, las actitudes personales son capacidades que posee cada trabajador con el fin de desempeñar sus actividades de forma correcta, Dichas actitudes se

manifiestan de forma personal, es decir, única para cada ser humano en la tierra; los cuales son: búsqueda de soluciones prontas y eficientes, estrategias prácticas en beneficio de la empresa, aportaciones innovadoras para futuros eventos en la empresa, etc. (Amado, 2018)

Centrándonos en el entorno nacional, es indispensable tener presente los lineamientos de la política educativa actual que se plasma en el Marco del Buen desempeño docente, cuyos mecanismos busca garantizar una educación de calidad, la pertinencia y la eficacia; la misma que exige cambios profundos en lo que concierne a la formación inicial y continua de docentes; una profunda reflexión sobre el quehacer pedagógico para el aprendizaje escolar (Ministerio de Educación, 2012)

El modelo o enfoque de gestión por competencias, se sustenta en los siguientes argumentos:

Por un lado, busca articular los talentos y habilidades de las personas para desempeñar una función o una tarea, que oriente el reclutamiento y la capacitación, para una mejora continua. En función a este enfoque el día a día de las instituciones educativas funcionan mejor, generando resultados óptimos y aumentando los niveles de logros de aprendizaje. Es más, el enfoque de gestión por competencias, valora al individuo, en ese entender, lo más importante en una organización educativa son los estudiantes, por ello que ha aparecido un nuevo estilo en la gestión, denominado la gestión del talento docente, que dinamiza el uso de recursos humanos de forma integral, eficaz y eficiente (Pecanha, 2020)

Por otro lado, la gestión por competencias, está sustentado en el desarrollo potencializado de las competencias, cuyo fin fundamental es ubicar a los profesores en el puesto y función en la que puedan desempeñarse mejor y dar un valor agregado a la producción. La competencia en este enfoque es definida como el conjunto de habilidades, aptitudes y conocimientos que posee un individuo para realizar una tarea o ejercer una función. Dicho de otra manera, la competencia es la característica subyacente de una persona posee para realizar exitosamente una

tarea o función. Es más, las características de una gestión por competencias son: la transparencia, justicia y reconocimiento al mérito. Asimismo, las ventajas de este enfoque son: más productividad, mejores resultados, buen clima organizacional, menos rotación de personal y reclutamiento eficiente del personal (Boyatzis, 1982), citado por Pecanha.

La gestión por competencias, está articulado a la gestión por resultados, específicamente hablando de la gestión pública en el Perú, la ley de la modernización, establece la gestión por resultados, que busca que el gestor público, en este caso el desempeño docente está orientado a logro del desarrollo de competencias de los estudiantes, en función a los estándares establecidos en el Currículo Nacional de educación Básica (PCM, 2013)

Finalmente, el modelo del marco del buen desempeño docente, busca orientar la formación del docente para un escenario cambiante, desempeñarse con un enfoque socio crítico transformacional, que forme a estudiantes autónomos con una disciplina autónoma y que contribuya al desarrollo más justa, democrática, intercultural y que el medio en el que vive.

Es preciso descifrar los constructos de gestión por competencias, en sus dos componentes; cuya síntesis histórica y epistemológica, sirva para clarificar la presente investigación.

Etimológicamente hablando la palabra gestión proviene del latín gesio, que está orientado a la acción y efecto de gestionar y/o administrar, al proceso de realizar un conjunto de acciones que permitirán lograr las metas trazadas. En lenguaje de Guamán Poma de Ayala, se referiría al buen gobierno para lograr los propósitos institucionales, organizacionales, gubernamentales.

El constructo gestión es relativamente nuevo, recién en Inglaterra, en los años sesenta surge como disciplina para referirse a la acción empresarial. En América latina, recién se habla de gestión en los años 80 del siglo pasado. La gestión es un conjunto de procesos, trámites que se realiza para resolver un problema, concretar

un proyecto, administrar una organización o una empresa. Un modelo de gestión es un plan de acción para la administración de una organización privada o pública.

Por otro lado, el constructo competencia, tiene sus orígenes en el periodo crítico de la segunda revolución industrial, junto con los avances tecnológicos, las grandes transformaciones económicas, que revolucionaron la producción artesanal por la producción industrial protagonizado por las máquinas. Fue con F.W. Taylor que se implanta en 1911, la planificación y organización de las actividades bajo el principio de la eficacia y eficiencia (Taylor, 2011)

La introducción de los principios de la organización científica al campo de la educación fueron Emerson y Bobbitt, que, a inicios del siglo XX, pronosticaron el futuro de la educación, centrado en la programación y organización científica y su subordinación a las necesidades laborales y vinculado a las exigencias de la producción industrial. En este marco la formación del alumno estaría orientado a una educación para la vida, para el trabajo (Bobbitt, 1918, p.19) citado por Cubas.

Según Bobbitt, (2014), las habilidades, actitudes, hábitos y formas de conocimiento que los trabajadores deben poseer para enfrentar una empresa o realizar una tarea, serán los objetivos educacionales y del currículo escolar. Tyler, Taba y otros (1969) dieron origen a la nueva concepción de la tecnología educativa, en otras palabras, la ligazón de la programación y organización curricular a las necesidades económicas y sociales de la producción.

Así a lo largo de las décadas del siglo pasado fueron madurándose los enfoques planteados por Taylor, Tyler y otros, con sus correspondientes avances y retrocesos. Fueron los especialistas británicos promovieron el modelo National Council Qualification – NVQ, definiéndose a la Competencia (competence) como la habilidad de desempeñar las actividades dentro una función o en un área ocupacional a nivel esperado de la empleabilidad al estándar preestablecido. (Burke, 1988, p. 70).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es aplicada, toda vez que se enfoca en buscar estrategias para lograr un objetivo específico y ponerlo en práctica, Definitivamente, es uno de los tipos de modelos de investigación más populares. Se encarga de aplicar el conocimiento adquirido, por lo que está estrechamente relacionado con el modelo de investigación básica, ya que depende de sus resultados. Su objetivo es fortalecer el conocimiento cultural y científico. Brandon, (2018)

Diseño de investigación:

No experimental, toda vez que no se manipula deliberadamente los variables de investigación. Transeccional o transversal simple, porque los datos han sido recogidos en un solo momento o una sola vez. Asimismo, descriptivo, porque describe el comportamiento de las variables; finalmente es correlacional simple, porque mide, entiende y evalúa la relación estadística de los variables de estudio, sin la influencia de otras variables extrañas. (Hernández, 2014, p.154-159).

Método

Es parte del estudio, el método hipotético deductivo; en donde el investigador pueda y debe observar los fenómenos, mediante la formulación de una premisa, partiendo de la búsqueda, procesamiento y explicación de la veracidad o falsedad del enunciado, a fin de extraer las conclusiones deductivas finales, comparándolos así, con la experiencia (Hernández et al. 2014).

3.2. Variables y operacionalización

- **Variable independiente:**

Gestión por competencia – preparación para el aprendizaje

Definición conceptual

García y Ramírez, (2015), afirman que las competencias se relacionan directamente con la capacidad productiva de cierta persona, dichas capacidades o aptitudes están medidas en términos de rendimiento visto desde un contexto individual, el cual no representa necesariamente los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de un empleado o persona. En este entender la preparación para el aprendizaje esté referido específicamente a la planificación del trabajo pedagógico, conocimiento de las características socio culturales de los estudiantes, el dominio de los contenidos disciplinares y selección de estrategias para uso de materiales, ejecución de sesiones de aprendizaje y evaluación del aprendizaje.

- **Variable dependiente:**

Desempeño docente – enseñanza para el aprendizaje

Definición conceptual

Según Bohórquez et al. (2020), es un indicador importante que permite mejorar continuamente, la productividad del trabajador para lograr la meta, de acuerdo a los objetivos planteados por la organización. En resumen, hace referencia a la productividad con la que cuenta cada trabajador a la hora que realice sus tareas que se le asignen, a ello se suma el desarrollo de su actuación, por lo cual las organizaciones miden y evalúan dicho desempeño en base a la eficacia y eficiencia de las tareas que realizan.

Específicamente hablando, enseñanza para el aprendizaje, se refiere a la mediación pedagógica en la gestión de la convivencia escolar en aula, la motivación permanente, la gestión metodológica de interacción docente -estudiante; estudiante con sus pares y estudiante con los medios -materiales y el proceso de evaluación para el aprendizaje -retroalimentación. Población, muestra y muestreo

- **Población**

Según Hernández, et al. (2014) define a la población o muestra como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, las cuales

deben situarse claramente por sus características, lugar y tiempo. La población de estudio está conformada por 40 docentes en las escuelas del distrito de Chincheros, al 18/10/2021 (Datos obtenidos de la Oficina de RR.HH. de la UGELCH).

- **Muestra**

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población (Hernández et al. 2014).

La muestra está representada por 40 docentes de las escuelas del distrito de Chincheros 2021; la misma que se especifica en el cuadro siguiente:

Tabla 1

Distribución de los docentes participantes en la investigación

N°	Institución educativa	Cantidad de docentes
1	IEP Nuestra Señora del Carmen	10
2	IEP Amador Galindo	9
3	IEP Llimpe	2
4	IEP Casabamba	3
5	IEP Lamlama	2
6	IEP Ahuayro	9
7	IEP Cayara	5
	Total	40

Fuente: Elaboración propia.

- **Muestreo**

No probabilístico. Según Hurtado, 2008, citado por (Allcca, 2019) se realiza a criterio del investigador.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas llegan a ser esenciales de forma específica particular para un trabajo de investigación, donde se utilizan como aportes para métodos científicos. Según Arias (2006), las técnicas de investigación son procesos o métodos específicos para obtener datos o información específica. Casas y Repullo, (2003), señala que

la técnica de encuesta se utiliza para el proceso de un trabajo de investigación donde se obtienen y se ejecutan datos de manera rauda y eficiente. Para López y Fachelli ,(2016), la encuesta es una de las tantas técnicas de la investigación social que más se utiliza en el campo de la sociología que se tiene de forma global en el campo estricto de la investigación científica, para que llegue a ser convertida en una realización diaria en las que todos puedan participar.

EL instrumento que fue utilizado en el presente proyecto de investigación es el cuestionario, en este caso para García, (2003), es un conjunto de preguntas, que puede ser de cualquier tipo, de forma sistemática y de forma cuidadosa, sobre datos, hechos y aspectos que se relacionan de forma directa con un trabajo de investigación, la aplicación es múltiple. Salas, (2020), menciona que el cuestionario no solo se debe enfocar en el problema de estudio sino también debe tomar en cuenta a la población a la que será dirigida y los distintos métodos de recojo de datos.

3.4. Procedimientos

En el presente trabajo académico; primero se realizó la revisión bibliográfica de antecedentes nacionales e internacionales, así como revisión de las bases teóricas respecto a las variables en estudio. Segundo, se enviaron solicitudes dirigidas a los directores de las escuelas del distrito de Chincheros para la autorización y así poder aplicar los instrumentos de medición. Una vez dado el permiso correspondiente se solicitó a los directores para que puedan evaluar el desempeño de sus docentes, de manera anónima y reportar la información al investigador. Por último, se realizó el análisis de los datos obtenidos para el cumplimiento de los objetivos y contrastar las hipótesis planteadas en la investigación.

3.5. Métodos de análisis de datos

Procesamiento de datos: Para el procesamiento de los datos se empleó el software SPSS V.27 y de utilidad para el análisis de los mismos. **A nivel descriptivo**, el análisis descriptivo se realizó mediante tablas, histogramas y

estadística de los resultados para determinar las medidas tendenciales, de media, mediana, moda, frecuencia, mediante los datos de la Base de datos en el SPSS V.27.

Tabla 2

Análisis de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión por competencias	0.935	10
Desempeño laboral	0.910	19

Fuente: Elaboración propia.

Se realizó la confiabilidad de los instrumentos mediante el análisis del alfa de Cronbach que se realiza en el SPSS, con lo cual se determina un nivel alto de confiabilidad de los instrumentos realizados como se aprecia en la tabla 01.

3.6. Aspectos éticos

Se respetaron los criterios que se indican para la elaboración del proyecto de investigación, tanto a nivel nacional como internacional. También se respetó la estructura establecida por la Universidad César Vallejo, asimismo se respetó y garantizó la veracidad y autenticidad de los datos recolectados.

IV. RESULTADOS

4.1. Relación entre la preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje

Para determinar el grado de correlación entre las variables y la prueba de las hipótesis de la investigación, es necesario determinar si los datos tienen una distribución normal o no. Para ello se ha realizado la prueba de normalización, la misma que se encuentra en el anexo 10 y se ha encontrado que los datos recolectados de las dos variables de estudio no tienen una distribución normal por lo que se ha determinado el empleo de la Rho de Spearman dentro del campo de las pruebas no paramétricas.

Con respecto al objetivo general de la investigación, se tienen las siguientes hipótesis:

H₁: Existe relación significativa de la preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje en los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros 2021.

H₀: No existe relación significativa de la preparación para el aprendizaje y la enseñanza para el aprendizaje, en los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021.

Como se mencionó anteriormente, al establecer que los datos no tienen una distribución normal, se empleó la Rho de Spearman para la prueba de las hipótesis, para lo cual se tomó como referencia el nivel de significancia bilateral p , con la siguiente condición:

Si $p \leq 0,05$; se acepta H₁ y se rechaza H₀; de lo contrario, se acepta H₀ y se rechaza H₁.

Tabla 3*Relación entre preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje*

			Preparación para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Preparación para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	1,000	-,216
		Sig. (bilateral)	.	,181
		N	40	40
	Enseñanza para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	-,216	1,000
		Sig. (bilateral)	,181	.
		N	40	40

Fuente: Procesamiento a través de SPSS

Para el objetivo general: relación de preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje, como se puede apreciar en la tabla 3, se obtuvo un valor de -0,216 para el parámetro Rho de Spearman, valor negativo que expresa una relación inversa o negativa entre las variables de preparación y enseñanza para el aprendizaje; este valor, representa una correlación negativa baja. Ahora bien, en la tabla también se puede observar que el valor para el nivel de significancia bilateral p es de 0,181, un valor mayor a 0,05 que ha sido tomado como referencia para aceptar o rechazar una u otra hipótesis, razón por la cual, la correlación negativa baja encontrada no es significativa para las variables preparación y enseñanza para los aprendizajes.

4.2. Nivel y/o rango de preparación para el aprendizaje de los docentes.

Con respecto al primer objetivo específico, al procesar los instrumentos de recolección de datos, se tiene la siguiente tabla:

Tabla 4

Descripción por niveles y rangos de la variable preparación para el aprendizaje

	Recuento	%	
D1: Conocimiento de las características de los estudiantes y de su contexto	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	0	0.0%
	Algunas veces	23	57.5%
	Casi siempre	10	25.0%
	Siempre	7	17.5%
D2: Planificación	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	0	0.0%
	Algunas veces	24	60.0%
	Casi siempre	10	25.0%
	Siempre	6	15.0%
Preparación para el aprendizaje	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	0	0.0%
	Algunas veces	15	37.5%
	Casi siempre	18	45.0%
	Siempre	7	17.5%

Fuente: Procesamiento de instrumento de recojo de datos

Para el primer objetivo específico, según la tabla 4, descripción por nivel rango de la variable preparación para el aprendizaje, la mayoría de los docentes, un 57, 5% manifestó que algunas veces consideran el conocimiento de las características de sus estudiantes y su contexto. Sin embargo, existe un 25% de docentes que manifestaron que casi siempre y un 17.5%, manifiesta que siempre tienen conocimiento de las características de sus estudiantes. Con relación al proceso de planificación, un alto porcentaje 60%, lo hace algunas veces, un 25% casi siempre y solo el 15% lo hace siempre. Con respecto a la variable preparación para el aprendizaje, en la tabla 3 se observa que hay un 45% de docentes, la mayoría lo hace casi siempre actividades de preparación para el aprendizaje de sus estudiantes; sin embargo, hay un 37.5% que lo hacen algunas veces y solo el 17.5% lo hace siempre.

4.3. Nivel y/o rango de la enseñanza para el aprendizaje de los docentes

Tabla 5

Descripción por niveles y rangos de la variable enseñanza para el aprendizaje y sus dimensiones

		Recuento	%
D1: Clima y convivencia democrática en el aula	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	0	0.0%
	Algunas veces	19	47.5%
	Casi siempre	17	42.5%
	Siempre	4	10.0%
D2: Conducción del proceso de E-A	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	0	0.0%
	Algunas veces	10	25.0%
	Casi siempre	26	65.0%
	Siempre	4	10.0%
D3: Evaluación y retroalimentación	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	0	0.0%
	Algunas veces	11	27.5%
	Casi siempre	25	62.5%
	Siempre	4	10.0%
Enseñanza para el aprendizaje	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	0	0.0%
	Algunas veces	10	25.0%
	Casi siempre	26	65.0%
	Siempre	4	10.0%

Fuente: procesamiento de instrumento de recojo de datos

Con relación al segundo objetivo específico, descripción del nivel de enseñanza para el aprendizaje de los docentes, se puede observar en la tabla 5, que un 47,5% de docentes gestiona un clima y convivencia democrática para el aprendizaje, algunas veces, mientras que un 42.5% genera casi siempre y solo 10% gestiona de manera permanente, vale decir, siempre. Por otro lado, en la dimensión conducción del aprendizaje, la tabla nos muestra que un 65% demuestra un desempeño casi satisfactorio, vale decir casi siempre, un 25% lo hace algunas veces y un 10% demuestra eficiencia en la

gestión del aprendizaje. En la dimensión evaluación y retroalimentación, un 62.5% demuestra un desempeño elativamente bien, un 10% demuestra eficiencia y un 27.5%, está en un nivel deficiente, toda vez que solo lo hace algunas veces.

Con referencia a toda la variable de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, un 10% muestra un desempeño optimo o desarrolla siempre, mientras que un 65%, mayoría de docentes, casi siempre desarrollan estrategias que se consideren adecuadas para el desarrollo de competencias en los estudiantes; sin embargo, hay un 25% de ellos que solo algunas veces sienten la necesidad de considerar estrategias adecuadas de conducción del aprendizaje, considerar un buen clima para la convivencia en el aula y también con respecto a la evaluación y retroalimentación escolar.

4.4. Relación entre la preparación para el aprendizaje y la dimensión clima y convivencia democrática en el aula

De manera similar a los resultados obtenidos con respecto al objetivo general, ahora para el tercer objetivo específico, se tienen los siguientes resultados:

Tabla 6

Relación entre la preparación para el aprendizaje y la dimensión clima y convivencia democrática en el aula

			Preparación para el aprendizaje	Clima y convivencia democrática en el aula
Rho de Spearman	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	1,000	-,226
		Sig. (bilateral)	.	,162
		N	40	40
	Clima y convivencia democrática en el aula	Coefficiente de correlación	-,226	1,000
		Sig. (bilateral)	,162	.
		N	40	40

Fuente: Procesamiento a través de SPSS de los instrumentos de recojo de datos.

Referido al tercer objetivo específico, como se puede apreciar en la tabla 6, para la correlación entre la variable preparación para el aprendizaje y la dimensión de clima y convivencia democrática en el aula, el valor de la Rho de Spearman es -0.226, que representa una correlación negativa baja entre estos dos parámetros sometidos a prueba de relación. Ahora bien, el valor del nivel de significancia p es de 0,162, una magnitud mayor a 0,05, por lo que, dada la condición establecida, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula (H_0):

H_1 : Existe relación significativa de la preparación para el aprendizaje y la dimensión clima y convivencia democrática en el aula de la variable enseñanza para el aprendizaje.

H_0 : No existe relación significativa de la preparación para el aprendizaje y la dimensión clima y convivencia democrática en el aula de la variable enseñanza para el aprendizaje.

4.5. Relación entre la preparación para el aprendizaje y la dimensión conducción del proceso enseñanza – aprendizaje

Tabla 7

Relación entre la preparación para el aprendizaje y la dimensión de conducción de la enseñanza y aprendizaje

			Preparación para el aprendizaje	Conducción de proceso de E-A
Rho de Spearman	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	1,000	-,183
		Sig. (bilateral)	.	,258
		N	40	40
	Conducción de proceso de E-A	Coefficiente de correlación	-,183	1,000
		Sig. (bilateral)	,258	.
		N	40	40

Fuente: Procesamiento a través de SPSS de los instrumentos de recojo de datos.

Con respecto al cuarto objetivo específico, correlación entre los aspectos señalados, la tabla 7, muestra un valor para la Rho de Spearman de -0,183 que representa una correlación negativa muy baja. Para la prueba de hipótesis se consideró los siguientes:

H₁: Existe relación significativa de la preparación para el aprendizaje y la dimensión conducción de la E-A de la variable enseñanza para el aprendizaje.

H₀: No existe relación significativa de la preparación para el aprendizaje y la dimensión conducción de la E-A de la variable enseñanza para el aprendizaje.

Como se observa en la tabla 7, se obtuvo un valor para el nivel de significancia bilateral p de 0,258, valor muy superior a 0,05, por lo que, dada la condición señalada anteriormente, se acepta H₀ y se rechaza H₁.

4.6. Relación entre la preparación para el aprendizaje y la dimensión evaluación formativa y retroalimentación

Tabla 8

Relación entre la preparación para el aprendizaje y la dimensión de la evaluación formativa y retroalimentación

			Preparación para el aprendizaje	Evaluación y retroalimentación
Rho de Spearman	Preparación para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	1,000	-,189
		Sig. (bilateral)	.	,242
		N	40	40
	Evaluación y retroalimentación	Coeficiente de correlación	-,189	1,000
		Sig. (bilateral)	,242	.
		N	40	40

Fuente: Procesamiento a través de SPSS de los instrumentos de recojo de datos.

En la tabla 8, el valor de Rho de Spearman obtenido fue de -0,189 que representa una correlación negativa muy baja entre la preparación para el aprendizaje y la dimensión de evaluación y retroalimentación de la variable enseñanza para el aprendizaje. Ahora bien, para la contrastación de las hipótesis, se han considerado los siguientes:

H₁: Existe relación significativa de la preparación para el aprendizaje y la dimensión evaluación y retroalimentación de la variable enseñanza para el aprendizaje.

H₀: No existe relación significativa de la preparación para el aprendizaje y la dimensión evaluación y retroalimentación de la variable enseñanza para el aprendizaje.

Considerando el valor de p obtenido en la tabla 8; 0,242; se aprecia que es superior al valor referencial de 0,05, razón por la cual y dada la condición establecida, se acepta H₀ y se rechaza H₁.

V. DISCUSIÓN

En el objetivo general de la investigación se planteó, determinar la relación entre la preparación para el aprendizaje como parte de la gestión por competencias y la enseñanza para el aprendizaje como parte del desempeño docente. Después de analizar los resultados del procesamiento de los datos recolectados, se halló que estas dos variables tienen una correlación negativa de baja intensidad (Rho de Spearman = -0,216) y, p-valor evidenció que esta correlación negativa baja, no es significativa (p-valor > 0,05). Es decir, p-valor informa que la preparación para el aprendizaje no está asociada a la enseñanza para los aprendizajes o viceversa.

Al respecto, la no asociación de la variable preparación con la variable enseñanza para el aprendizaje, Suwrtono y Nitiasih (2020), en su investigación hallaron que los docentes elegidos como muestra de estudio, no tomaron interés de acuerdo al rol que les fueron asignados (participantes o presentadores de algún seminario), razón por la cual, sus desempeños no tuvieron la performance esperada conforme se evidenció en la ejecución de la actividad. Estos resultados, relación entre las actividades de preparación para una tarea, no necesariamente se derivan en una buena ejecución de las mismas. Lo que manifiesta que existen otros factores que podrían explicar la ausencia de la asociación descrita como, por ejemplo, la organización del aula, el tiempo de gestión y recepción de llamadas telefónicas durante el horario de clases, entre otros factores conforme los resultados que encontraron Caesar et al. (2019) con referencia a la competencia del docente y sus incidencias para mejorar su desempeño. Por otro lado, Amado (2018) resume el papel de actitudes como por ejemplo de buen trato, comunicación asertiva, entre otros, son factores que también pueden afectar o estar asociado al desempeño del profesional, así, las estrategias que los docentes realizan para preparar sus sesiones de aprendizaje, no siempre pueden estar asociados con una buena calidad de la enseñanza, pues en ese escenario de ejecución de lo planificado, surgen o se evidencian el surgimiento de situaciones circunstanciales que afectan lo previsto o viceversa.

El segundo y tercer objetivo específico, tuvieron como intención, establecer los niveles de preparación y enseñanza para el aprendizaje por parte de los docentes. Se encontró que los docentes siempre o casi siempre tienen en cuenta los criterios

para una buena preparación para los aprendizajes con respecto a la planificación y al conocimiento de las características de sus estudiantes y de su contexto social, económico y cultura. Del mismo modo, semejantes resultados se encontraron con respecto a la enseñanza para el aprendizaje relacionados con el clima del aula y la convivencia escolar, la conducción y los aspectos relacionados con la evaluación formativa y la retroalimentación en el marco del enfoque por competencias.

Un análisis más específico de la variable preparación para el aprendizaje, establece algunas situaciones que podrían describir lo hallado con referencia al objetivo general. Así, el tercer objetivo específico buscó establecer la relación la preparación para el aprendizaje y la dimensión clima y convivencia en el aula en el desempeño del docente expresados por las actividades de enseñanza para el aprendizaje; se encontró una correlación negativa de baja intensidad (Rho de Spearman = -0.226) y no significativa (p -valor = 0.162, magnitud mayor a 0,05) lo que evidenció que no existe una asociación entre estos dos aspectos, resultados similares a lo hallado con respecto al objetivo general. Estos resultados se vinculan a lo encontrado por Caesar et al (2019) en un estudio realizado en un distrito norteño de Uganda, al concluir que muchos docentes no toman en cuenta valores que los definen como personas, lo que decanta en la afirmación de que no poseen, muchas veces, la competitividad necesaria para propiciar el desarrollo de competencias en los estudiantes. Esta situación podría tener incidencias en el manejo del clima y convivencia dentro del aula, que deben tener características democráticas, de respeto mutuo, por lo que una buena preparación para el aprendizaje de los estudiantes, no siempre decanta en un ambiente adecuado para el aprendizaje dentro del aula.

Otro estudio, la realizada por Seminario (2019) al determinar la relación entre el clima organización y el desempeño laboral en instituciones educativas de Chiclayo; el estudio encontró un clima organización de nivel medio o regular y la variable de desempeño laboral, también en un nivel regular. Este estudio revela que el ambiente o escenario del aula reflejan lo vivenciado por los estudiantes en sus hogares y comunidades donde se interrelacionan con diferentes personas y diferentes situaciones, las mismas que pueden configurar actuaciones dentro del aula que dibujan o definen el ambiente dentro de este espacio físico que tienen que

ver en gran medida con el éxito de los propósitos de aprendizaje y pueden influenciar en el desempeño de los docentes.

La relación o correlación entre la preparación para el aprendizaje y la dimensión de conducción de la enseñanza aprendizaje del desempeño docente, estuvo cubierta por el cuarto objetivo específico de la presente investigación y se encontró, de manera similar a los anteriores resultados, una correlación de $-0,183$ de baja intensidad y el valor de p-valor ($0,258$) confirmó que esta correlación negativa baja, no es significativa según los datos recolectados a través de los instrumentos respectivos. Este resultado evidencia que las actividades que los docentes realizan en un escenario de interacción o conducción no están, necesariamente asociadas a la calidad o esfuerzo que ponen los docentes en el momento de preparar sus actividades considerando los propósitos, la secuencia de actividades y los lineamientos de evaluación plasmados en documentos de planificación que adquieren un carácter de hipótesis de trabajo que encuentran su expresión al momento de ejecutarlos o conducir las sesiones de aprendizaje. Las aptitudes y habilidades interpersonales de los docentes, brindan un soporte para los docentes en los escenarios de interacción con sus estudiantes, donde deben concretarse actividades planificadas de cooperación social (Villa y Poblete, 2007, citado por Zermeño y Lozano, 2016); bajo estas premisas, los docentes planifican actividades que propician la interacción entre los estudiantes, sus familias y la comunidad donde tienen sus hogares e, incluso, relacionados con escenarios que no están dentro del contexto inmediato para los estudiantes, pues estos, pueden, como parte de su trayectoria escolar y personal, decidir moverse a otros escenarios, para los cuales deben estar preparados.

Otra dimensión o aspecto relevante para la variable enseñanza para el aprendizaje, es el tema de la evaluación y retroalimentación. El último objetivo específico buscó encontrar la relación de la preparación para el aprendizaje y este aspecto. Los resultados hallaron una correlación negativa de $0,189$ que representa una correlación de baja intensidad y, el valor del nivel de significancia bilateral p arrojó una magnitud de $0,242$ que es mucho mayor al valor referencial de $0,05$ lo que expresa que la correlación negativa baja encontrada, no es significativa, es decir, no hay una asociación considerable entre estos dos aspectos. En otras palabras,

la definición de los propósitos de aprendizaje, las evidencias de logro de aprendizajes y los criterios que valoran esas evidencias, todo ello dentro de la preparación para el aprendizaje que realizan los docentes, no siempre está asociada con un buen desempeño docente a la hora de la enseñanza para los aprendizajes. La PCM (2013) establece algunos criterios a fin de que el desempeño docente siempre esté vinculado al logro de las competencias de los estudiantes, las mismas que deben estar relacionado con los estándares de aprendizaje que concretizan los propósitos de aprendizaje del sistema educativo peruano. El enfoque de evaluación debe tener rasgos formativos de tal manera que se considere en diferentes momentos del proceso de aprendizaje y no solo al final de este. Del mismo modo, las actividades de retroalimentación que planifican los docentes en los momentos de preparación para el aprendizaje, a la hora de la interacción docente – estudiante, puede estar condicionada a situaciones circunstanciales no prevista por el docente, las mismas que debe ser abordadas en el momento, lo que obliga, muchas veces, a los cambios de la hipótesis de trabajo (planificación) de acuerdo a las circunstancias que se presentan, sin perder de vista, los propósitos de aprendizaje, esto es, el desarrollo de competencias en los estudiantes de acuerdo a sus características personales y de su contexto.

VI. CONCLUSIONES

En base a los resultados de la investigación, en términos generales se colige que no hay una relación significativa entre gestión por competencias - preparación el aprendizaje y desempeño laboral – enseñanza para el aprendizaje en el desempeño de los docentes de las escuelas del distrito de Chincheros – Apurímac 2021. Bajo esta premisa se llega a establecer las conclusiones correspondientes en los objetivos específicos propuestos, a saber:

1. El nivel o rango del desempeño docente en lo que concierne a la gestión por competencias – preparación para el aprendizaje es regular, toda vez que oscila entre; lo realiza algunas veces 37.5% y lo hace casi siempre, 45%.
2. El nivel o rango del desempeño docente en lo que concierne al desempeño laboral- enseñanza para el aprendizaje es regular, toda vez que oscila entre; lo realiza algunas veces 25% y lo hace casi siempre, 65%.
3. El nexo de la planificación curricular y su incidencia en la gestión de la convivencia escolar, en los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros – 2021, es negativa y muy baja, conforme al valor paramétrico de: -0,226 de Rho de Spearman.
4. Los resultados procesados de la información relacionado a la relación de la preparación para el aprendizaje con el dominio disciplinar, uso de estrategias y recursos pertinentes, para que los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica, en los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros 2021, existe una correlación negativa y muy baja (Rho de Spearman -0,183).
5. Finalmente, la correlación de la planificación para la evaluación permanentemente y la evaluación formativa y retroalimentación a los estudiantes, en los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021, es negativa y muy baja, conforme a los resultados obtenidos (Rho de Spearman -0,189).

VII. RECOMENDACIONES

1. Toda vez que existen pocos estudios relacionados a la correspondencia recíproca de la preparación para el aprendizaje y la enseñanza para el aprendizaje, es recomendable ampliar el estudio a muestras colaterales al presente estudio, de las instituciones de educación básica a nivel regional, para que las UGELs implementen el fortalecimiento de los dominios del marco del buen desempeño docente.
2. Si bien el Ministerio de Educación ha establecido normativamente el Marco del Buen desempeño docente, dista mucho de la aplicación de este lineamiento en la práctica, por lo que es recomendable que los directivos y los órganos desconcentrados establezcan como acción estratégica prioritaria, la articulación de la planificación y la ejecución curricular en el desempeño docente.
3. En base a los resultados del presente estudio se recomienda que se realice estudios con muestras no censales, lo que permitiría encontrar propuestas pedagógicas de real uso en lo que respecta a la gestión por competencias – preparación para el aprendizaje y su relación con el desempeño laboral docente – enseñanza para el aprendizaje
4. Toda vez que las universidades son promotores de las innovaciones y existe arto material producido por los graduandos, el gran reto que deben ser emprendidas por las universidades que tienen programas de educación es aterrizar o poner en práctica real y efectiva los resultados de las investigaciones en las instituciones educativas. En el presente caso en las instituciones educativas del nivel primario.

REFERENCIAS

- Allcca, C. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancayo*. Universidad Nacional de Centro del Perú.
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6522/T010_20642079_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amado, M. (2018). Factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas – Caraz – 2016
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17637>
- Apaza, J. (2018). Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilca – Cusco, 2018. Recuperado de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1792>
- Arias, F. El proyecto de investigación [en línea] 6ª ed. Republica Bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme, Inc., 2006 [fecha de consulta https://www.academia.edu/10608686/El_Proyecto_de_Investigación_Introducción_a_la_metodología_científica_6ta_Edición_2012
- Bobbitt, F. (1918). *The Curriculum*. Chicago: Houghton Mifflin Co.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1704289&pid=S1019-9403201600010000100001&lng=es
- Bobbitt, F. (2004). Scientific Method in Curriculum Theory. En *The Curriculum Studies Reader*. Nueva York: Routledge Falmer.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1704291&pid=S1019-9403201600010000100002&lng=es
- Bohórquez, E. et al. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*. 2020, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Brand, J (2018) Política de Formación Docente. Universidad de La Salle. 2018
<https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/735/Pol%C3%ADtica%20de%20Formaci%C3%B3n%20Docente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Brandon, 2018. Modelos de investigación. MKT Front End Developer. 2018.
<https://www.questionpro.com/blog/es/modelos-de-investigacion/>

Burke, J. (1988). *Competency Based Education and Training*. Londres: Falmer Press.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1704297&pid=S1019-9403201600010000100005&lng=es

Cabrejos, J. (2017). Gestión por competencias y productividad en los trabajadores de mantenimiento de maquinaria en Mypes de Cajamarca (periodo 2016 - 2017). Callao.
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3926/Cabrejos%20Burga_titulo%20doctor%20administracion_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Caesar Enon, J. et al. (2019). Teacher competence and performance in primary schools in Nwoya District, Northern Uganda. *International Journal of Advanced Educational Research*, 4(1), 03-08. Disponible en: <http://idr.kab.ac.ug/handle/20.500.12493/120>

Casas y Repullo (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Artículo 52.479. [en línea]. [Fecha de consulta: 5 de mayo del 2021]. <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Castillero, O (2018) Los 15 tipos de investigación y características. Revista de la Asociación de Psicología Clínica. Barcelona – España.
<https://psicologiyamente.com/miscelanea/tipos-de-investigacion>

- Clark, Y. (2018). Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de sonora. Nuevo León. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>
- Consejo Nacional de Educación PEN 2036. Lima 2020. <https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf>
- Coronado, W. (2017). Gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, período 2016. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7655>
- Cuba, A 2016. Constructo competencia. Síntesis histórica y epistemológica. Revista Educación. Vol 25. N° 48. Lima 2016. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032016000100001
- Cuesta, A. (2017). Gestión del talento humano y del conocimiento. ECOE. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>
- Durango, M. (2017). Propuesta de un modelo de gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa municipal de agua potable. Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18906/durango_sm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- EUSA. (2017). Manual de desarrollo de competencias. Sevilla. <https://www.eusa.es/wp-content/uploads/2016/11/eusa-manual-de-competencias-2016-interactivo.pdf>
- García, T (2003). El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. Etapas del Proceso Investigador: INSTRUMENTACIÓN. Revista científica [en línea]. [Fecha de consulta: 10 de mayo del 2021]. http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf

Goliński, M. y Miądowicz, M. (2019). Management of Employee Competencies in Resource Management of an Enterprise. *Proceedings of the European Conference on Knowledge Management*. (1), 405-414. <http://dx.doi.org/10.34190/KM.19.147>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta Edición ed.). Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Inayatullah, A. y Jehangir, P. (2012). Teacher's Job Performance: The Role of Motivation. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, 5(2). <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=97575630&lang=es&site=eds-live>

Intriago, D. (2018). Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones De Educación Superior, Zona 4 – Ecuador, periodo 2014- 2016. Lima. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9611/Intriago_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). *Revista Venezolana de Gerencia*. Gestión del Talento Humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>

La Madriz et al. (2018). Research Competencies of Higher-Education Teaching Staff Based on Emotional Intelligence. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 9(5), 41-52. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3639447>

Limon, I. y Sezgín, S. (2020). Development of Teacher Job Performance Scale and Determining Teachers' Job Performance Level. *Journal of Theoretical Educational Science*, 13(3), 564-590.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=144838247&lang=es&site=eds-live>

López, P y Fachelli, S. (2016). Metodología de la investigación social cuantitativa. Tesis de la Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocqua_a2016_cap2-3.pdf

Martínez, J. y Sánchez, S. (2018). *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Generación de Competencias con Base en la Gestión de Conocimiento Científico. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/681602>

Medina, T. (2019). La evaluación de las competencias de los docentes en Medicina: Estrategias de mejora a través de la formación. Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/12293/1/100820.pdf>

Mejía Giraldo, A., Bravo Castillo, M. y Montoya Serrano, A. El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*. 2013, 34(1), 1-11. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v34n1/rii02113.pdf>

Ministerio de Educación, Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial. DS. =13-2013-ED <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial.php>

Ministerio de Educación Ley General de Educación 28044. Lima 2003. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Ministerio de Educación Currículo Nacional de Educación Básica. RM N° 281-2016-MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>

Ministerio de Educación. Marco del Buen Desempeño Docente. RM N° 547-2012-ED. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/149403/_0547-2012-ED_-_22-02-2013_09_30_35_-RM_547-2012-ED.pdf

Ministerio de Educación. Marco del Buen Desempeño Docente. Documento. Lima 2014. Edición Ministerio de educación

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

Moreno, D (2019) Guía de citación y referencia. Normas APA, 7° edición.

Oviedo, E (2014) Investigaciones y Desafíos para la docencia del siglo XXI. Kimpres Universidad de La Salle. Bogotá 2014.

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-nisalle/20170117032546/investigacion>

Palmar G., Rafael S.; Valero U., Jhoan M. Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios públicos*, 17(39), 2014, 159-188.

<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

ISSN: 1665-8140

Pan, N. y Kung, R. (2019). Construction of a management competency scale for site managers of property management companies. *The International Journal of Organizational Innovation* Volume 11.

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=f1a9acb6-a3db-4cb3-8d59-f6d0498759c7%40sdc-v-sessmgr01>

Pecanha, Víctor (2020) ¿Qué es el modelo de gestión por competencias? Rockcomentet. Marzo 2020. <https://rockcontent.com/es/blog/gestion-por-competencias/>

Presidencia del Consejo de ministros. Política de modernización de la Gestión Pública. DS 04-2013-PCM. Lima 2013.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/357174/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>

Revista Industrial Data. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. Lima.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/17653/16264>

Robles, W. (2020). Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año 2019. Chimbote.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44863/Robles_EWF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez Marulanda, K. y Lechuga Cardozo, J. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 2019, 79-101.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Salas, D. (2020). La encuesta y el cuestionario. *Revista científica* [en línea]. [Fecha de consulta: 9 de mayo del 2021]. <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>

Seminario, B. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo. Caso tres colegios. Tesis de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

<http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2121/statistics>

Sukadari (2019). Professional competency instrument validity of assessment on teacher work performance. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 24(6), 188-198.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=142607872&lang=es&site=eds-live>

Suwartono, T. y Nitiasi. P. K. (2020). ProDev Participation and Teaching Performance: A Case of Study of Two Urban School EFL Teachers in Indonesia.

https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85087768505&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=fa3de601f8ab3f8287c18ee38b78f481&sot=b&sdt=sisr&sl=60&s=TITLE-ABS-KEY%28teacher+competences+and+performance+at+school%29&ref=%28job+performance%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_MAIN_SECTION:1,FEATURE_NEW_SOURCE_INFO:1,FEATURE_NEW_REAXYS_SECTION:1,FEATURE_NEW_SCIVAL_TOPICS:1,FEATURE_VIEWS_COUNT:1

Taylor F.W. The Principles of Scientific Management. New York: Harpers & Brothers.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1704324&pid=S1019-9403201600010000100020&lng=es

Tyler, R. W. (1969). *Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago: The University of Chicago Press.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1704326&pid=S1019-9403201600010000100021&lng=es

Vallejos et al. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. Chiclayo.

<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/2176>

Zermeño, A. y Lozano, A. Desarrollo de competencias interpersonales en ambientes virtuales. *Revista de Investigación Educativa*. 2016. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cpue/n22/1870-5308-cpue-22-00176.pdf>

Zupančič, M. (septiembre, 2020). Competency Management, Coordination and Responsibility in Slovenia. *Our Economy*. 66(3), 36-47. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=146420879&lang=es&site=eds-live>

Zetina, C., Magaña, D. y Avedaño, K. (2017). *Revista Científico Pedagógica*. Enseñanza de las competencias de investigación: un reto en la gestión educativa. <http://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/209>

ANEXOS

Anexo 01. Cuadro de operacionalización de variables.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión por competencias /preparación para el aprendizaje	Es el proceso del desempeño docente, relacionado al conocimiento de la planificación curricular, las principales características socio culturales de los estudiantes, así como las estrategias metodológicas, uso de recursos y materiales y el dominio de los contenidos pedagógicos y la evaluación del aprendizaje.	Para la medición de la gestión por competencias – preparación para el aprendizaje se utilizará la encuesta al director y/o directora de las instituciones de la muestra, sobre el desempeño de sus docentes, a través de un cuestionario en base a los desempeños considerados en el marco del Buen desempeño docente, dominio 1, con sus respectivas competencias 1 y 2. Aprobado por RM N° 547-2012-ED.	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral	1,2,3	Ordinal – Politómica, donde: 1= <i>nunca</i> 2= <i>casi nunca</i> 3= <i>Algunas veces</i> 4= <i>casi siempre</i> 5= <i>siempre</i>
			Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión	4,5,6,7, 8,9,10.	
Desempeño docente/enseñanza para el aprendizaje	Es el proceso de la acción docente referido a la gestión real de la experiencia en el mismo escenario de interacción o mediación pedagógica del docente con el estudiante y estudiantes -	Para la variable desempeño docente – enseñanza para el aprendizaje se utilizará como técnica la encuesta al director o directora de la IE, del ámbito del distrito de Chincheros, con su	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales	11,12,13,14, 15,16,17.	Politómica, donde: 1= <i>nunca</i> 2= <i>casi nunca</i>

	<p>estudiantes, la interacción con los contenidos curriculares, los medios y materiales, la ejecución reflexiva de procesos de evaluación formativa, en aras de lograr el desarrollo progresivo de las competencias de cada área curricular.</p>	<p>respectivo instrumento, el cuestionario, relacionado al primer dominio del MBDD, dominio 2, competencias 3,4, y 5, aprobado por el Ministerio de Educación, mediante la RM N° 547-2012-ED.</p>			<p>3=<i>Algunas veces</i> 4=<i>casi siempre</i> 5=<i>siempre</i></p>
			<p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales</p>	<p>18,19,20,21, 22,23,24.</p>	
			<p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales</p>	<p>25,26,27, 28,29.</p>	

Anexo 2: Matriz de consistencia de las variables

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Título: Gestión por competencias/preparación para el aprendizaje y desempeño docente/enseñanza para el aprendizaje en instituciones de educación primaria del distrito de Chincheros 2021					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p>Problema General:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación de gestión por competencias/preparación para el aprendizaje y el desempeño docente/enseñanza para el aprendizaje, de los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021? <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera la gestión por competencias/preparación para el aprendizaje influye en la dimensión, crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales, de 	<p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación de gestión por competencias/preparación para el aprendizaje y el desempeño docente/enseñanza para el aprendizaje, de los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021. <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación de la gestión por competencias/preparación para el aprendizaje y el desempeño docente, crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales, de 	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa de la gestión por competencias/ preparación para el aprendizaje y el desempeño docente/enseñanza para el aprendizaje, de los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021.</p> <p>Hipótesis nula</p> <p>No existe relación significativa de la gestión por competencias/ preparación para el aprendizaje y el desempeño docente/enseñanza para el aprendizaje, de los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p>	Variable 1: Gestión por competencias – preparación para el aprendizaje		
			Dimensiones	Indicadores	NIVELES Y RANGOS
			<p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña 	<p>1= nunca</p> <p>2= casi nunca</p> <p>3=Algunas veces</p> <p>4= casi siempre</p> <p>5= siempre</p>

<p>los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación de la gestión por competencias/ preparación para el aprendizaje en la dimensión, conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales, de los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021? • ¿Cuál es la relación de la gestión por competencias/ preparación para el aprendizaje en la dimensión, evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales, de los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021? 	<p>los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación de la gestión por competencias/ preparación para el aprendizaje y el desempeño docente, conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales, de los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021? • Determinar la relación de la gestión por competencias/ preparación para el aprendizaje en la dimensión, evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales, de los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación de la gestión por competencias/ preparación para el aprendizaje y el desempeño docente, crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales, de los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021. • Existe relación de la gestión por competencias/ preparación para el aprendizaje y el desempeño docente, conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales, de los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021? • Existe relación de la gestión por competencias/ preparación para el aprendizaje en la dimensión, evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales, de los docentes de educación primaria en el distrito de Chincheros 2021. 	<p>Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados 5. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes 6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. 7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes 8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje 9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados 10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo 	
---	--	--	---	--	--

			Variable 2: Desempeño docente/enseñanza para el aprendizaje		
			Dimensiones	Indicadores	Niveles y rango
			Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales	<p>11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</p> <p>12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje</p> <p>13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes</p> <p>14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales</p> <p>15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos</p> <p>16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</p> <p>17. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas</p>	<p>1= nunca</p> <p>2= casi nunca</p> <p>3=Algunas veces</p> <p>4= casi siempre</p> <p>5= siempre 20</p>

			<p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales</p>	<p>18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas</p> <p>19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica</p> <p>20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso</p> <p>21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes</p> <p>22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender</p> <p>23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje</p> <p>24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales</p>	
			<p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos</p>	<p>25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes</p>	

			<p>institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales</p>	<p>26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes</p> <p>27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna</p> <p>28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder</p> <p>29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje</p>
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra			
<p>Tipo: básica</p> <p>Diseño: no experimental de corte transversal</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Métodos: Hipotético – deductivo</p>	<p>Población: 40 docentes de educación primaria del distrito de Chincheros 2021</p> <p>Muestra: 40 docentes de educación primaria del distrito de Chincheros 2021</p> <p>Tipo de muestreo: Censal.</p>			

Fuente: Ministerio de Educación. RM N° 547-2012-ED.)

Anexo 3

CUESTIONARIO GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Distinguido - distinguida director - directora, el siguiente cuestionario, busca recoger información sobre la gestión por competencias – preparación para el aprendizaje, que establece el Marco del Buen Desempeño Docente, como parte de su desempeño en las instituciones educativas del distrito de Chincheros. Le ruego responder cada cuestionario en función a la cantidad de docentes con la que cuenta su institución educativa. La encuesta es anónima y confidencial, pero sí las respuestas deben dirigirse al desempeño docente de cada docente. se le agradece su colaboración

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

Preparación para el aprendizaje

Nº	Competencias/desempeños	1	2	3	4	5
	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.					
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales					
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña					
	Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.					
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados					
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes					
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes					
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje					

9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados					
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
N°	Competencias/desempeños	1	2	3	4	5
Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales						
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes					
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales					
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos					
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas					
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales						
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica					
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender					

23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales					
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales						
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna					
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje					

Fuente: Ministerio de Educación (2018)

Anexo 4

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS
CARTA DE PRESENTACIÓN**

Lima, octubre del 2021

Señora : Mg. Yuly Valer Oré

Chincheros

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del **programa de Post Grado de Maestría en Gestión Pública**, de la Universidad César Vallejo, en la sede **Lima Norte**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación: **Gestión por competencias – preparación para el aprendizaje y Desempeño docente – Enseñanza para el aprendizaje de docentes de educación primaria del distrito de Chincheros 2021**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos, directores y/o especialistas con grado de Maestría, acudo a su gentil apoyo para poder validar el instrumento, referido al desempeño docentes, para lo cual acompaño adjunto a la presente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Benjamin Romero Gutierrez
DNI N°.31189594

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE

Ministerio de Educación RM N° 547-2012-ED.

Variable	Dimensiones / Competencias	Desempeño - Indicadores / Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Criterios de evaluación								Observaciones
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y opción de respuesta		
								Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Preparación para el aprendizaje	1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales						X		X		X		X		
		Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.						X		X		X		X		
		Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña						X		X		X		X		
	2	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados						X		X		X		X		
		Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes						X		X		X		X		
		Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.						X		X		X		X		
		Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes						X		X		X		X		
		Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje						X		X		X		X		
		Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados						X		X		X		X		
	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo						X		X		X		X			
Dimensión/ Competencias	1.- Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.															

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE
Ministerio de Educación RM N° 547-2012-ED.

Variable	Dimensiones / Competencias	Desempeño - Indicadores / Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Criterios de evaluación								Observaciones
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y opción de respuesta		
								Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Enseñanza para el aprendizaje	3	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.						X		X		X		X		
		Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje						X		X		X		X		
		Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes						X		X		X		X		
		Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales						X		X		X		X		
		Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos						X		X		X		X		
		Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.						X		X		X		X		
		Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas						X		X		X		X		
Enseñanza para el aprendizaje	4	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas						X		X		X		X		
		Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica						X		X		X		X		
		Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso						X		X		X		X		

5	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes						X	X	X	X			
	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender						X	X	X	X			
	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje						X	X	X	X			
	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales						X	X	X	X			
	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes						X	X	X	X			
	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes						X	X	X	X			
	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna						X	X	X	X			
	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder						X	X	X	X			
	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje						X	X	X	X			
Dimensión/ Competencias	3.- Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales												
	4.- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales												
	5.- Evalúa permanentemente el aprendizaje, de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje												

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez experto. *Mag. Yuly Valer Oré* **DNI: 31468151**

Especialidad del validador (a): *Dr. Educación Inicial – Mag. En Gestión Educativa*

Chincheros, octubre del 2021.



.....
Mag. Yuly Valer Oré
DNI N° 31468151

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, octubre del 2021

Señora : Mg. Mariluz Palomino Laura

Chincheros

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del **programa de Post Grado de Maestría en Gestión Pública**, de la Universidad César Vallejo, en la sede **Lima Norte**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación: **Gestión por competencias – preparación para el aprendizaje y Desempeño docente – Enseñanza para el aprendizaje de docentes de educación primaria del distrito de Chincheros 2021**, y siendo imprescindible contar con la aprobación expertos, directores y/o especialistas con grado de Maestría, acudo a su gentil apoyo para poder validar el instrumento, referido al desempeño docentes, para lo cual acompaño adjunto a la presente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Benjamin Romero Gutierrez
DNI N°.31189594

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE

Ministerio de Educación RM N° 547-2012-ED.

Variable	Dimensiones / Competencias	Desempeño - Indicadores / Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Criterios de evaluación								Observaciones
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y opción de respuesta		
								Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Preparación para el aprendizaje	1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales						X		X		X		X		
		Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.						X		X		X		X		
		Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña						X		X		X		X		
	2	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados						X		X		X		X		
		Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes						X		X		X		X		
		Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.						X		X		X		X		
		Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes						X		X		X		X		
		Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje						X		X		X		X		
		Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados						X		X		X		X		
		Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo						X		X		X		X		
Dimensión/ Competencias	1.- Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.															
	2. Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.															

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE

Ministerio de Educación RM N° 547-2012-ED.

Variable	Dimensiones / Competencias	Desempeño - Indicadores / Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Criterios de evaluación								Observaciones
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y opción de respuesta		
								Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Enseñanza para el aprendizaje	3	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.						X		X		X		X		
		Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje						X		X		X		X		
		Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes						X		X		X		X		
		Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales						X		X		X		X		
		Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos						X		X		X		X		
		Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.						X		X		X		X		
		Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas						X		X		X		X		
Enseñanza para el aprendizaje	4	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas						X		X		X		X		
		Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica						X		X		X		X		
		Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso						X		X		X		X		
		Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes						X		X		X		X		
		Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender						X		X		X		X		

5	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje						X		X		X		X		
	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales						X		X		X		X		
	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes						X		X		X		X		
	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes						X		X		X		X		
	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna						X		X		X		X		
	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder						X		X		X		X		
Dimensión/ Competencias	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje						X		X		X		X		
	3.- Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales														
	4.- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales														
	5.- Evalúa permanentemente el aprendizaje, de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje														

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

Apellidos y nombres del juez experto. *Mag. Maryluz Palomino Laura*

DNI: 40145469

Especialidad del validador (a): *Mag. En Gestión Pública*

Chincheros, octubre del 2021.



Firma del Experto Informante.

Mag. Maryluz Palomino Laura

DNI:40145469

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, octubre del 2021

Señor : Dr. Juan Augurio Palomino Rojas

Chincheros

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del **programa de Post Grado de Maestría en Gestión Pública**, de la Universidad César Vallejo, en la sede **Lima Norte**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación: **Gestión por competencias – preparación para el aprendizaje y Desempeño docente – Enseñanza para el aprendizaje de docentes de educación primaria del distrito de Chincheros 2021**, y siendo imprescindible contar con la aprobación expertos, directores y/o especialistas con grado de Maestría, acudo a su gentil apoyo para poder validar el instrumento, referido al desempeño docentes, para lo cual acompaño adjunto a la presente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma
Benjamin Romero Gutierrez
DNI N°.31189594

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE

Ministerio de Educación RM N° 547-2012-ED.

Variable	Dimensiones / Competencias	Desempeño - Indicadores / Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Criterios de evaluación								Observaciones
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y opción de respuesta		
								Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Preparación para el aprendizaje	1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales						X		X		X		X		
		Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.						X		X		X		X		
		Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña						X		X		X		X		
	2	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados						X		X		X		X		
		Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes						X		X		X		X		
		Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.						X		X		X		X		
		Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes						X		X		X		X		
		Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje						X		X		X		X		
		Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados						X		X		X		X		
		Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo						X		X		X		X		
Dimensión/ Competencias	1.- Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.															
	2. Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.															

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE

Ministerio de Educación RM N° 547-2012-ED.

Variable	Dimensiones / Competencias	Desempeño - Indicadores / Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Criterios de evaluación								Observaciones
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y opción de respuesta		
								Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Enseñanza para el aprendizaje	3	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.						X		X		X		X		
		Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje						X		X		X		X		
		Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes						X		X		X		X		
		Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales						X		X		X		X		
		Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos						X		X		X		X		
		Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.						X		X		X		X		
		Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas						X		X		X		X		
Enseñanza para el aprendizaje	4	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas						X		X		X		X		
		Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica						X		X		X		X		
		Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso						X		X		X		X		
		Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes						X		X		X		X		
		Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender						X		X		X		X		

5	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje							X		X		X		X		
	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales							X		X		X		X		
	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes							X		X		X		X		
	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes							X		X		X		X		
	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna							X		X		X		X		
	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder							X		X		X		X		
Dimensión/ Competencias	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje							X		X		X		X		
	3.- Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales															
	4.- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales															
5.- Evalúa permanentemente el aprendizaje, de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje																

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez experto. **Dr. Juan Augurio Palomino Rojas** DNI: **31160106**
 Especialidad del validador (a): **Dr. En Gestión y Ciencias de la Educación**

Chincheros, octubre del 2021.

Dr. Juan Augurio Palomino Rojas
DNI N° 31160106

Anexo 5:

RESUMEN DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE

Calificación del primer experto: Mag. Yuly Vale Oré

Ítem	Criterios de evaluación							
	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y opción de respuesta	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1	x		X		x		X	
2	x		X		x		X	
3	x		X		x		X	
4	x		X		x		X	
5	x		X		x		X	
6	x		X		x		X	
7	x		X		x		X	
8	x		X		x		X	
9	x		X		x		X	
10	x		X		x		X	
Total	10	0	10	0	10	0	10	0%
%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%

$$C = \frac{10 + 10 + 10 + 10}{10 + 10 + 10 + 10} = \frac{40}{40} = 1$$

Calificación del Segundo experto: Mag. Mariluz Palomino Laura

Criterios de evaluación

Ítem	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y opción de respuesta	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1	x		X		x		X	
2	x		X		x		X	
3	x		X		x		X	
4	x		X		x		X	
5	x		X		x		X	
6	x		X		x		X	
7	x		X		x		X	
8	x		X		x		X	
9	x		X		x		X	
10	x		X		x		X	
Total	10	0	10	0	10	0	10	0%
%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%

$$C = \frac{10 + 10 + 10 + 10}{10 + 10 + 10 + 10} = \frac{40}{40} = 1$$

Calificación del tercer experto: Dr. Juan Augurio Palomino Rojas

Criterios de evaluación

Ítem	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y opción de respuesta	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1	x		X		x		X	
2	x		X		x		X	
3	x		X		x		X	
4	x		X		x		X	
5	x		X		x		X	
6	x		X		x		X	
7	x		X		x		X	
8	x		X		x		X	
9	x		X		x		X	
10	x		X		x		X	
Total	10	0	10	0	10	0	10	0%
%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%

$$C = \frac{10 + 10 + 10 + 10}{10 + 10 + 10 + 10} = \frac{40}{40} = 1$$

RESUMEN DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE

Calificación del primer experto: Mag. Yuly Valer Oré

Mag. Yuly Valer Oré	Criterios de evaluación							
	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y opción de respuesta	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Ítem								
1	x		x		x		x	
2	x		x		x		x	
3	x		x		x		x	
4	x		x		x		x	
5	x		x		x		x	
6	x		x		x		x	
7	x		x		x		x	
8	x		x		x		x	
9	x		x		x		x	
10	x		x		x		x	
11	x		x		x		x	
12	x		x		x		x	
13	x		x		x		x	
14	x		x		x		x	
15	x		x		x		x	
16	x		x		x		x	
17	x		x		x		x	
18	x		x		x		x	
19	x		x		x		x	
Total	19	0	19	0	19	0	19	0%
%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%

$$C = \frac{19 + 19 + 19 + 19}{19 + 19 + 19 + 19} = 76 = 1$$

Calificación del segundo experto: Mg. Mariluz Palomino Laura

Criterios de evaluación

Ítem	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y opción de respuesta	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1	x		x		x		x	
2	x		x		x		x	
3	x		x		x		x	
4	x		x		x		x	
5	x		x		x		x	
6	x		x		x		x	
7	x		x		x		x	
8	x		x		x		x	
9	x		x		x		x	
10	x		x		x		x	
11	x		x		x		x	
12	x		x		x		x	
13	x		x		x		x	
14	x		x		x		x	
15	x		x		x		x	
16	x		x		x		x	
17	x		x		x		x	
18	x		x		x		x	
19	x		x		x		x	
Total	19	0	19	0	19	0	19	0%
%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%

$$C = \frac{19 + 19 + 19 + 19}{19 + 19 + 19 + 19} = 76 = 1$$

Calificación del tercer experto: Dr. Juan Augurio Palomino Rojas

Criterios de evaluación

Ítem	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y opción de respuesta	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1	x		x		x		x	
2	x		x		x		x	
3	x		x		x		x	
4	x		x		x		x	
5	x		x		x		x	
6	x		x		x		x	
7	x		x		x		x	
8	x		x		x		x	
9	x		x		x		x	
10	x		x		x		x	
11	x		x		x		x	
12	x		x		x		x	
13	x		x		x		x	
14	x		x		x		x	
15	x		x		x		x	
16	x		x		x		x	
17	x		x		x		x	
18	x		x		x		x	
19	x		x		x		x	
Total	19	0	19	0	19	0	19	0%
%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%

$$C = \frac{19 + 19 + 19 + 19}{19 + 19 + 19 + 19} = 76 = 1$$

ANEXO 6

RESUMEN DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS – PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LA MUESTRA PILOTO

Confiabilidad instrumento para medir: Gestión por competencias /preparación para el aprendizaje

M	ITEM										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
6	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
8	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
10	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
11	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
13	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
14	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
15	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
16	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
17	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
18	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
21	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
22	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
23	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
25	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
26	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
27	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35

Alfa **0.935012**
 K (número de ítem) = 10
 Vi (varianza cada ítem) 3.2080078
 Vt (varianza Total) 20.241211

28	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
30	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
31	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	35
32	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38

Varianza	0.609	0.241	0.546	0.152	0.434	0.234	0.563	0.241	0.609	0.188	3.817
Sumatoria varianza	3.817382813		6.784179688		6.0859375		5.41796875		4.614257813		
Varianza de la suma de los Items	20.24121094										

RESUMEN DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL – ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LA MUESTRA PILOTO

Confiabilidad de instrumento para medir Desempeño docente / Enseñanza para el aprendizaje

M	ITEM																			Alfa	0.91074	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19			
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	62	K (número de item) =	19
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	70	Vi (varianza cada item)	5.53027
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	69	Vt (varianza Total)	40.3086
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	72		
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	62		
6	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	66		
7	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	65		
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75		
9	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	84		
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	62		
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	70		
12	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	69		
13	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	72		
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	62		
15	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	66		
16	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	65		
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75		
18	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	84		
19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	62		
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	70		
21	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	69		
22	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	72		
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	62		
24	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	66		

Anexo 7

Base de datos: Gestión por competencias /preparación para el aprendizaje

M	ITEM									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
6	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
10	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4
11	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
14	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
15	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4
16	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
17	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
21	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
22	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
25	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
26	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
27	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
30	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
31	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
32	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
34	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
35	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
38	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
39	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
40	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4

Base de datos Desempeño docente - Enseñanza para el aprendizaje - Desempeño docente

M	ITEM																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
6	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
7	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
12	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
13	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
15	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
16	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
21	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
22	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
24	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
25	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
28	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
30	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
31	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
35	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
37	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
38	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
40	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4

Anexo 08

CARTA CIRCULAR A DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL NIVEL PRIMARIO DE CHINCHEROS

Solicita: Autorización y apoyo en aplicación de
instrumento de Investigación a docentes de la IEP
N° 54235 de Ahuayro

SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 54235 DE
AHUAYRO .

Benjamin Romero Gutierrez, identificado con DNI
N° 31189495, con domicilio legal en el centro
poblado de Ahuayro, ante usted con el debido
respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, el suscrito es estudiante del Post Grado de Maestría, con mención de Gestión Pública en la Universidad César Vallejo de Lima Norte. Por reglamento de grados y títulos de la institución universitaria, es una necesidad realizar el recojo de información en el marco de la investigación titulada: Gestión por competencias – Preparación para el aprendizaje y desempeño docente – enseñanza para el aprendizaje de docentes de escuela del distrito de Chincheros, 2021, por lo acudo a su Despacho, para solicitar la autorización y apoyo en la aplicación de unas encuestas – cuestionarios a los docentes de su prestigiosa institución. Dicha información será por docente, debiendo responder a los cuestionarios/ítems en función a la cantidad de docentes a su cargo.

Debo manifestarle que la información obtenida será de utilidad solamente con fines de investigación y su aplicación será anónima.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted Señora directora acceder a mi petición por ser un trabajo que contribuirá de alguna manera a la gestión por competencia y desempeño docente, en la provincia y región.

Ahuayro, octubre del 2021.



Firma

Benjamin Romero Gutierrez
DNI N°.31189594

CUESTIONARIO GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Distinguido - distinguida director - directora, el siguiente cuestionario, busca recoger información sobre la gestión por competencias – preparación para el aprendizaje, que establece el Marco del Buen Desempeño Docente, como parte de su desempeño en las instituciones educativas del distrito de Chincheros. Le ruego responder cada cuestionario en función a la cantidad de docentes con la que cuenta su institución educativa. La encuesta es anónima y confidencial, pero sí las respuestas deben dirigirse al desempeño docente de cada docente. se le agradece su colaboración

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

Preparación para el aprendizaje

Nº	Competencias/desempeños	1	2	3	4	5
	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.					
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales					x
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				x	
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña			x		
	Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.					
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes				x	
5				x		
6				x		
7					x	

8	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			x		
9	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes				x	
10	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje				x	
	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo					x
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
N°	Competencias/desempeños	1	2	3	4	5
Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales						
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				x	
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje				x	
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes			x		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales			x		
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos			x		
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				x	
17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas			x		
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales						

18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas				X	
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica			X		
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso				X	
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes			X		
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender			X		
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje			X		
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales			X		
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales						
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes				X	
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes			X		
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna				X	
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder				X	
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje				X	

Fuente: Ministerio de Educación (2018)



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Ahuayro, octubre del 2021

Señor Profesor

Por el presente mis saludos cordiales, a la vez informarle, que el suscrito está realizando un trabajo de investigación titulado: Gestión por competencia y desempeño docente, en los docentes de educación primaria del distrito de Chincheros, razón por el que solicito su valiosa colaboración, aceptando ser considerado en el reporte de información por parte de su director (a) de su desempeño docente en los dominios: Preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje, el mismo que constituye el Consentimiento Informado. En este proceso recogeré información a través de un cuestionario de 29 preguntas, la misma que será reportado (a) por su director (a). Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las consultas que requiera, en cualquier momento de su participación al responsable Benjamin Romero Gutierrez, al número de celular N° 918838532. Igualmente puede solicitar a su director (a) la excusa correspondiente para no ser considerado en la muestra, sin que esto le perjudique.

En caso de aceptar su participación, será reportado de su desempeño docente por el director (a) de su institución, en conformidad de haber sido informado para este proceso de investigación.

Atentamente,

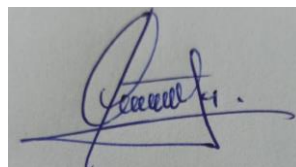


Firma

Benjamin Romero Gutierrez
DNI N°.31189594

Yo: **Rufino Peralta Velazque**, con DNI N° **31156638** preciso haber sido informado para el proceso de recojo de información de la investigación, en tal sentido, acepto voluntariamente mi participación en la aplicación del cuestionario en la investigación referida a la Gestión por competencias y desempeño docente.

Ahuayro, octubre del 2021.



.....
Firma del docente

Nombre: Rufino Peralta Velazque
DNI:31156638

Anexo 10

Prueba de normalidad

Variable preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje

	Pruebas de normalidad			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Preparación para el aprendizaje	,214	40	,000	,807	40	,000
Enseñanza para el aprendizaje	,138	40	,053	,880	40	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como la muestra N es 40, ($N \leq 50$) se toma la prueba de Shapiro-Wilk.

Hipótesis estadística para la prueba de normalidad:

H_0 : Los datos no tienen una distribución normal

H_a : Los datos tienen una distribución normal.

Significancia p: 5% = 0.05

Condición:

Si $p > 0.05$, entonces aceptamos H_0 y rechazamos H_a .

Decisión:

	Shapiro-Wilk			Decisión
	Estadístico	Gl	Sig.	
Preparación para el aprendizaje	,807	40	,000	Los datos NO tienen una distribución normal
Enseñanza para el aprendizaje	,880	40	,001	Los datos NO tienen una distribución normal

CONCLUSIÓN:

Como, para ambas variables, los datos NO tienen una distribución normal, se eligió la prueba para Rho de Spearman correspondiente a la estadística NO paramétrica.