



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"GESTIÓN DEL CURRÍCULO POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "JUAN XXIII" DE ICA, 2020"**

Presentado por:

**OCHOA CHOCHOJA JULIAN**

De la **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN** mención **ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación PRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 3%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 14 de julio del 2022.

**Atentamente**

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO



Dr. ROBERTO H. CASTAÑEDA TERRONES  
DIRECTOR (e) DE LA ESCUELA DE POSGRADO

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**Maestría en Educación mención Administración y**

**Planificación de la Educación Superior**



**“Gestión del currículo por competencias y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020.”**

**Línea de investigación**

**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLITICAS PÚBLICAS Y AMBIENTALES**

**Informe final de tesis para optar el grado de Maestro en Educación mención Administración y Planificación de la Educación Superior**

**Autor**

**Br. OCHOA CHOCHOJA, Julian**

**ICA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A mis queridos hijos Sebastián y  
Luciana que son mi mayor  
motivación para seguir estudiando y  
lograr mis propósitos

### **AGRADECIMIENTOS**

A mis padres quienes siempre me brindaron sus sabios consejos y apoyo, para el logro de mis estudios y desarrollarme profesionalmente

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
CUERPO DEL INFORME FINAL	
I.    Introducción	9
II.   Estrategia metodológica	36
III.  Resultados	40
IV.   Discusión	52
V.    Conclusiones	54
VI.   Recomendaciones	55
VII.  Referencias bibliográficas	56
VIII. Anexos	61

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de gestión del currículo por competencias	40
Tabla 2	Nivel de desarrollo en la gestión de competencias personales	41
Tabla 3	Nivel de desarrollo en la gestión de competencias profesionales pedagógicas	42
Tabla 4	Nivel de desarrollo en la gestión de competencias socio comunitarias	43
Tabla 5	Nivel del desempeño docente	44
Tabla 6	Nivel de la dimensión competencia organizativa	45
Tabla 7	Nivel de la dimensión competencia académica	46
Tabla 8	Nivel de la competencia didáctica	47
Tabla 9	Nivel de la dimensión manejo de emocionalidad	48
Tabla 10	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	49



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel de gestión del currículo por competencias	40
Figura 2	Nivel de desarrollo en la gestión de competencias personales	41
Figura 3	Nivel de desarrollo en la gestión de competencias profesionales pedagógicas	42
Figura 4	Nivel de desarrollo en la gestión de competencias socio comunitarias	43
Figura 5	Nivel del desempeño docente	44
Figura 6	Nivel de la dimensión competencia organizativa	45
Figura 7	Nivel de la dimensión competencia académica	46
Figura 8	Nivel de la competencia didáctica	47
Figura 9	Nivel de la dimensión manejo de emocionalidad	48

## RESUMEN

Un profesional comprometido es el docente, sus acciones y desempeño se fundamentan en los procesos pedagógicos científicos, como cualquier otro colaborador, necesita estar motivado, deben ser evaluados por sus desempeños y monitoreados en el desarrollo de sus actividades académicas, que se encuentre acorde al currículo por competencias este estudio cuyo propósito es determinar la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020. El presente trabajo de investigación corresponde a una investigación básica. Esta investigación corresponde al nivel descriptivo. El diseño seleccionado es descriptivo correlacional. La investigación estuvo integrada por 35 formadores de educación superior los cuales trabajan en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica. La técnica en este estudio fue la encuesta y sus instrumentos. Los instrumentos fueron un cuestionario sobre currículo por competencias y uno de desempeño docente. Los resultados demuestran que se logró determinar en el presente estudio que existe una relación significativa entre la gestión del currículo por competencias y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, esto reflejado por el coeficiente de Rho Spearman de 0,992.

**Palabras clave:** Gestión del currículo, competencias y desempeño docente.

## ABSTRACT

A committed professional is the teacher, their actions and performance are based on scientific pedagogical processes, like any other collaborator, they need to be motivated, they must be evaluated for their performance and monitored in the development of their academic activities, which is consistent with the curriculum by competences this study whose purpose is to determine the relationship that exists between the management of the curriculum by competences and the teaching performance in the "Juan XXIII" Public Pedagogical Higher Education Institute of Ica, 2020. The present research work corresponds to a basic investigation. This research corresponds to the descriptive level. The selected design is descriptive correlational. The research was made up of 35 higher education trainers who work at the "Juan XXIII" Public Pedagogical Higher Education Institute of Ica. The technique in this study was the survey and its instruments. The instruments were a questionnaire on competency-based curriculum and one on teaching performance. The results show that it was possible to determine in the present study that there is a significant relationship between the management of the curriculum by competencies and teaching performance in the "Juan XXIII" Public Pedagogical Higher Education Institute of Ica, this is reflected by the Rho Spearman coefficient of 0.992.

**Keywords:** Curriculum management, competencies and teaching performance.

## I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación lleva por título: Gestión del currículo por competencias y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020; el presente estudio tiene la finalidad de hacer un estudio para ver el grado de asociación que tiene las variables, es decir la parte académica, la jefatura como gestiona el currículo por competencias si se está cumpliendo y como esto hace que los docentes mejoren su desempeño docente, la práctica docente que es fundamental para que los futuros docentes tomen como paradigmas a sus docentes.

De manera que la gestión del currículo por competencias, consiste implicar en el desarrollo de los conocimientos tanto teóricos como prácticos a partir de la práctica de reflexión y la práctica incentivando asimismo la innovación y la transformación. De manera que parte de la gestión del currículo presenta una serie de elementos como son la implementación, la estrategia tanto de monitoreo como de realimentación y finalmente la evaluación del currículo (Universidad Cayetano Heredia, 2014, p.47 citado en Sudario, 2017).

Respecto al desempeño docente tiende a jugar un rol fundamental, de manera que constituye en el modelo donde el estudiante aprende no solo el conocimiento y procedimiento sino también el aspecto tanto afectivo como humano (Villareal, 2018).

La formación académica abarca la base fundamental para que el hombre pueda desarrollarse, también de la comunidad donde vivimos actualmente, por medio de esta educación se mejora las condiciones de vida, como: los servicios básicos, bienes y productos que la nación es quien se encarga de ofertar a su comunidad para alcanzar el crecimiento y desarrollo individual y colectivo (Prado, 2015).

Esta sociedad esboza de manera permanente retos en el ámbito educativo con el fin de que el país sufra cambios positivos, frente a ellos, la Educación responde desde diferentes teorías y modelos curriculares.

En República Dominicana, la investigación de Fonch et al. (2017) señalan que varias instituciones dedicadas a la educación del país se puede observar problemas en el desarrollo de los procesos de aprendizaje, esto debido fundamentalmente a que el currículo educativo sobre el cual se desarrolla la educación que se le brinda a los alumnos no es pertinente, de modo que se desarrollan procesos pedagógicos tradicionales, monótonos, con poca motivación, que generan aburrimiento y estrés en los estudiantes. Esto es producido porque muchos de los profesores carecen de conocimientos de los nuevos modelos pedagógicos que se pueden aplicar en la formación de los alumnos, como el currículo por competencias, de modo que no desarrollan la planificación de sus actividades en base a dicho currículo, haciendo que los aprendizajes que se generan sean poco pertinentes, más orientados al desarrollo de sesiones teóricas más que prácticas, de modo que no permite el desarrollo de competencias en los estudiantes.

Así, diversos gobiernos estiman que la calidad educativa es una situación problemática latente en la sociedad, debido al deficiente desempeño del docente, esto se evidencia que, en México, se fundamentan en las puntuaciones que los estudiantes obtienen en las pruebas estandarizadas de gran escala, tanto del ámbito nacional e internacional (Martínez et al., 2016).

En el contexto nacional, en este estudio de investigación de Quisocala (2018) realizada en Arequipa señala que los docentes de diversas instituciones educativas presentan serias complicaciones para el cumplimiento de sus funciones laborales dentro del aula de clases, esto es generado porque las acciones y procesos que desarrolla en la trasmisión de conocimientos no resultan pertinentes ni acordes a sus necesidades e intereses, ni responden a la realidad y exigencia social (p. 5). Esto se refleja en que muchos estudiantes no desarrollan un currículo por competencias como base de su actividad pedagógica, lo cual reduce la pertinencia del aprendizaje del estudiante, generado porque los maestros no pueden desarrollar adecuadas sesiones de aprendizaje que contribuyan al desarrollo de competencias, sino que, en gran parte de los casos, se orientan a brindar conocimientos teóricos en los estudiantes dejando la práctica el desarrollo de actitudes.

En síntesis se puede determinar que la deficiencia con respecto a la formación de los profesores está vinculado en el saber y en el pensar, por ello se reflejan estas deficiencias en los rendimientos académicos de los alumnos como en las pruebas llamadas de suficiencia profesional antes mencionadas, en la existencia de currículos de antaño, sin evaluación de resultados, el desarrollo de planes de estudio obsoletos en relación al avance del saber científico, el empleo de la TIC y la cultura, una estructura curricular rigurosa, es diferente a lo que se está pidiendo en estos días, los sílabos enfatizan los temas a desarrollar, no existiendo el trabajo entre las áreas además el trabajo cooperativo nulo (Burgos, 2015).

Respecto al desempeño docente en el Perú, la educación es un proceso social donde participa actores principales que son (alumnos, padres de familia, docentes, medios de comunicación en general la sociedad); en realidad toda la sociedad está inmersa en el procedimiento de educar a su pueblo es posible que a la fecha los gobernantes que van pasando por décadas, además los comunicadores en realidad es la opinión de las personas en un país más en el nuestro aun manifiestas que todo el problema que está atravesando la educación es por culpa de los maestros quienes son el principal culpable de esta situación, esto es inaudito todos estamos inmersos para ayudar a perfeccionar la educación. Se sabe que el profesor en las Instituciones educativas es el principal transmisor de conocimientos hacia los alumnos y como tal, es entendido que el docente no es el que lo sabe todo y es el único modelo que tienen los estudiantes, es por ello que se les evalúa constantemente y aun así se tiene que hacer esfuerzos necesarios para mejorar su desempeño, pero considerando que no es el único agente generador de conocimientos, aunque también cabe mencionar que hay muchos maestros que no se actualizan y creen que porque han estudiado ahí quedo todo.

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, no es ajeno a la realidad que se evidencia en otras instituciones de nuestra nación, es por ello que se observa que existen maestros que no logran desarrollar una adecuada gestión del currículo por competencias, lo cual conlleva a que no exista una adecuada elaboración de la programación anual, de las unidades de aprendizaje así como de las sesiones de aprendizajes; asimismo se observa un inadecuado desempeño, por lo que no logran desarrollar de forma adecuada las competencias académicas, didácticas, organizativas, todo esto repercute de manera directa en la formación de estudiante y del futuro profesional quien carece de las herramientas necesarias para afrontar este mundo competitivo. Los hechos problemáticos descritos surgen como un requerimiento en realizar este estudio en el que se observa situaciones problemáticas acerca de la gestión del currículo por competencias y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020, con el propósito de establecer la relación que pueda existir entre estas dos variables de estudio, lo cual permita elaborar las estrategias pertinentes que permitan revertir esta problemática.

**Por lo descrito sobre la problemática se presenta el problema general:** ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020? Los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y la competencia académica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público?, ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y la competencia didáctica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público?, ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y la competencia organizativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público?, ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y el manejo de la emocionalidad en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público?

Seguidamente, se presenta los estudios previos relacionado a las variables de este estudio: A nivel internacional se encontró que, Chaves (2018) desarrolló una investigación de maestría de la UNPUC del Ecuador, Quito, 2018. Trabajo descriptivo. Su objetivo fue vigorizar la gestión pedagógica curricular de los profesores. La muestra la integraron seis docentes. Los instrumentos utilizados para el recojo de información fueron Guías de observación y entrevistas estructuradas. Finalmente, los resultados confirmaron la pertinencia de la aplicación de un modelo el cual contribuye de forma positiva a la alineación de la política lingüística global y la praxis de instrucción del salón de clase, desarrolla en los educandos la competencia comunicativa. Para construir este proceso es necesario seguir los pasos que deben seguir las escuelas en innovación; también es importante tener una comunicación segura, liderazgo basado en principios, toma de decisiones a tiempo y trabajar adecuadamente en conjunto.

Como dice Quinga (2017) en su estudio acerca del currículum por competencias para la formación militar de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea Ecuatoriana: Una Propuesta Contextualizada, (Tesis doctoral). Universidad de “Nariño”, Colombia. Investigación de enfoque mixto, paradigma crítico - social y el estudio de investigación es acción. La unidad de análisis fue 40 docentes. Se empleó la ficha de observación y la encuesta como instrumentos. Se concluye que: el diseño y aplicación de una propuesta curricular basada en el enfoque por competencias constituye un proceso pertinente en perfeccionar los aprendizajes de los alumnos, generado porque ello permite en ellos el desarrollo de aquellas competencias conductuales, actitudinales y cognitivas más pertinentes a la realidad social en la que se desenvuelven. De este modo, un currículum por competencias garantiza brindar al estudiante una formación basada en las exigencias sociales haciendo que desarrolle un desenvolvimiento más pertinente sobre su entorno. Es necesario desarrollar estas habilidades para poder integrarse y evolucionar progresivamente desde el proceso inicial hasta adaptarse a este tipo de formación militar.

Como lo hace notar Montaña (2018) en su estudio doctoral de la Universidad “Central de Venezuela”, Venezuela. Señala como objetivo principal de este trabajo consiste en proponer un modelo que describa de modo formal y explícito esta gestión. Investigación de tipo proyecto factible. Se empleó la encuesta y la ficha de observación para la medición del estudio. Se concluye en: la realización del currículum por competencias dentro de una escuela propicia una mejora significativa del servicio educativo que se le brinda al estudiante así como una mejora a la propia actividad institucional, ya que contribuye al establecimiento más pertinente de una visión y misión que guíen la actividad institucional y en base a ellos, desarrollar procesos pedagógicos que desarrolle competencias en los estudiantes cuya pertinencia contribuya al logro de la misión y visión. De este modo, el establecimiento de un currículum por competencias permite la unificación en la labor de los agentes educativos con la finalidad de propiciar mejores aprendizajes en los estudiantes. Este enfoque ontológico va a proporcionar una mayor calidad de ejecución en la gestión de procesos para que así se logre perfeccionar la calidad del producto final y renovar currículos por competencias.

Como expresan Oña y Rojas (2017) en sus estudios que son los estándares de desempeño docente. (Tesis de grado). Universidad “Técnica de Cotopaxi”, Ecuador. Investigación de modalidad socioeducativa, con enfoque cuali-cuantitativo, documental bibliográfico y de campo. Participaron 45 profesores. Se usó el cuestionario. Se concluye que: el docente comprende que un rol fundamental de su labor es el desarrollo de un currículum educativo pertinente a la realidad donde desarrolla su actividad profesional, porque los contenidos que contiene el currículum, al responder a las dificultades sociales, así como a las necesidades de los alumnos, permiten que se desarrolle un proceso formativo pertinente que contribuya significativamente a la mejora de los aprendizajes en los alumnos. Es necesario tomar en cuenta todos los estándares, ya que

servirán de guía de identificación para que los docentes les permitan desarrollarse en su desempeño docente.

A nivel nacional se encontró que, Huilca (2015) en su estudio de maestría de la Universidad Nacional “Mayor de San Marcos”; Lima. Investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional, tuvo como objetivo analizar la relación entre las variables independientes y la dependiente de estudio. Participaron 49 sujetos. Se usó el cuestionario. Se concluye que: mediante la examinación de los datos obtenidos luego de la implementación del estudio, conllevó a establecer un vínculo directo y con significancia entre la variable desempeño docente y la variable liderazgo transformacional, de modo que se puede señalar que, si en una institución existe un alto nivel de desempeño por parte del docente, porque el liderazgo transformacional que existe en la institución también está en un nivel elevado. Como es claro y concisa la formación que debe de desarrollarse sobre el docente desde que inicia su etapa formativa profesional, una de las diversas capacidades que debe desarrollar es el de liderazgo, el cual va a primar durante toda su etapa de desempeño y formación docente, logrando así tener un nivel alto y bueno de relación con sus alumnos, gestionando actividades, deberes y tareas de manera correcta. Además, tener un liderazgo transformacional servirá para indicar y dirigir a los que estén bajo su mando, ya que será de aporte para analizar y la evaluar el desempeño del educador de la vida cotidiana.

Citado a Oscco (2019), en su estudio que desarrolló de maestría de la UCV, Lima; fue una investigación no experimental de tipo transversal. Tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre el currículo por competencias y las estrategias didácticas. La muestra la integraron 187 estudiantes. Se utilizaron el cuestionario para estudiantes sobre el currículo por competencias y estrategias didácticas. El autor concluye que: En la presente investigación se ha encontrado una relación positiva y altamente significativa entre ambas variables (currículo por competencias y las estrategias didácticas) con  $r= 0,325$  y  $p=,000$ . Esto significa que, a mayor utilización del currículo por competencias se tendrá mejores estrategias didácticas en los docentes que integran la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNMSM, 2015. Las estrategias didácticas son acciones planificada por el profesor en beneficio al alumno y así logren sus metas, de tal manera que las competencias por secciones aportarán a desarrollar estos conocimientos.

Dicho con palabras de Chávez (2017) en su investigación de maestría de la UNE “Enrique Guzmán y Valle”, Lima. Tesis de tipo básica con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre ambas variables. La muestra la integraron quince 75 docentes de la misma universidad. Se utilizó un instrumento llamado Cuestionario sobre Currículo por competencias en la Formación profesional y otro cuestionario sobre desempeño docente. El autor concluye que: El Alfa de Cronbach fue de 0.813 ello demostró que el currículo por competencias tiene alta consistencia. De este modo, se afirma que su vínculo con el desempeño docente es significativa alta. Las competencias aportarán



capacidades resistentes a los cambios y aspectos de adaptabilidad, para ello los docentes será importante para que logren sus metas.

Como señalan Acosta y Vásquez (2018) en su investigación de maestría de la Universidad Nacional “Pedro Ruíz Gallo”, Lambayeque, Perú, 2018. Fue una investigación de tipo no experimental. Su objetivo fue determinar la relación entre la Gestión Curricular y la Calidad de Enseñanza en los docentes de la Institución Educativa. La muestra lo integraron 1 subdirector y 21 docentes. Se utilizaron como instrumento como el cuestionario. De este modo se concluye que: gran parte de los docentes  $v_{33}$  (57,0%) considera que es deficiente, porque los comentarios perciben de esta forma la actual gestión curricular que realizan los directivos. Se desarrolló habilidades para gestionar proporcionando conocimientos sobre el aprendizaje y la enseñanza, implementando proyectos educativos para mejorar la calidad institucional. motoras.

En este apartado, se presenta los siguientes estudios locales: según Ramos (2016) en su estudio de maestría en la universidad “César Vallejo”. Tesis de tipo descriptivo correlacional tuvo como objetivo establecer la relación entre clima institucional y desempeño docente. El estudio contó con una población igual a la muestra de 38 docentes. Se llegó a la siguiente conclusión: el análisis y la descripción de los datos obtenidos en el progreso de la investigación permiten señalar que hay una relación directa y significativa entre la variable desempeño docente y la variable clima institucional, de este modo se puede asegurar que aquellas instituciones que cuentan con un alto nivel de clima institucional generan que los docentes que trabajan en la institución demuestren un alto nivel de desempeño. En cualquier tipo de organización, es importante la presencia de un buen clima laboral y social, las relaciones presentadas y evidenciadas entre las personas que las conforman, permiten determinar si el trabajo cooperativo va bien o existe un problema en ello. Si no, cuando se hace referencia al clima institucional.

Seguidamente, se presentan las definiciones, características, objetivos, importancia, dimensiones, teorías y proceso de planeamiento que sustentan la Gestión del currículo por competencias; **definición de gestión del currículo por competencias:** Para Chávez (2017) es una “agrupación de modelos, planes de investigación, planes, métodos y procesos que intervienen en la formación global y el desarrollo de características culturales nacionales, regionales y locales” (p.123). Es decir, incluye recursos humanos, académicos y materiales involucrados en el desarrollo de políticas y proyectos institucionales que son del ámbito educativo. Brinda una gestión valiosa e importante en un ámbito escolar porque nos muestra cómo un enfoque educativo basado en competencias puede focalizar la atención en el proceso y expresar, desde parámetros constructivistas, la urgencia de los estudiantes por alcanzar sus metas. También se define como el documento de carácter normado que agrupa las funciones y desarrollo del plan curricular de una determinada carrera profesional. Este facilita la interrelación disciplinar de forma gradual considerando las diversas competencias y desempeños. Las competencias se conciben y

desarrollan como el conjunto de conocimientos y habilidades que los estudiantes necesitan para incorporarse más fácilmente al mundo laboral, ya sea como técnico, profesional o mano de obra calificada. Así mismo, Larrea (2014) señala que “los cursos de educación deben entenderse como una construcción social y colectiva basada en los procedimientos de estudios y evaluación continua de diversas tendencias interactivas que mantienen los participantes científicos, sociales, profesionales y educativos” (p.9). Implica la solución aplicada o realización de un problema, convirtiendo el currículo en un proceso activo de formación integral, que al mezclarse con el problema a resolver, dilucida conocimientos en la práctica. Al mismo tiempo, Catalano et al. (2004, citado en Pilozo 2016) indica que el diseño curricular basado en competencias es el documento que contiene algunos elementos que pertenecen al plan de formación, que se encuentra elaborado considerando la descripción del perfil profesional. También se relaciona con la respuesta esperada que debe de tener un profesional perteneciente a un área específica ante dificultades propias mientras cumple el ejercicio de su rol profesional (p. 21). En concreto, un diseño de esta naturaleza requiere de un sólido equipo directivo dispuesto a revisar una y otra vez su práctica y realizar las tareas formativas y educativas que brindan los elementos a los docentes.

**Se presentan las características de la gestión del currículo por competencias:** Como lo hace notar Meneses (2015) las siguientes características:

Responde a las demandas actuales que manifiestan la comunidad del conocimiento, esto significa utilizar el conocimiento lo antes posible para obtener una adecuada calidad de vida más justa y mejor. Asimismo, promete a las instituciones vincular sus profesiones con sectores productivos y organizaciones de aprendizaje para hacerlas más relevantes y más atractivos a los egresados en el ámbito de empleos.; Durante la definición de competencias de egreso se tiene que considerar el contexto internacional (agencias de acreditación), nacional (colegios profesionales, entidades superiores) e institución actuales de la sociedad del conocimiento, esto significa utilizar el conocimiento lo antes posible para obtener una calidad de vida más justa y mejor. Asimismo, promete a las institucional (plan de desarrollo y proyectos institucionales) y de especialidad. Esto significa considerar al estudio como un factor esencial, las opiniones de los profesionales que participan y ejecutan una actividad sistemática para crear nuevos saberes en el ámbito de las ciencias; en otras palabras, realizar investigaciones científicas y los resultados y acuerdos de instituciones profesionales; Responsabilizarse social y éticamente de la búsqueda que ejecuta los alumnos, mediante sus saberes y el desarrollo de las habilidades, les permiten tener un rol que le servirá como estrategia en la participación y transformación de los distintos departamentos. Por ende, también se requiere la implantación de cursos basados en habilidades como puede ser saber tomar decisiones, controlar las emociones, tener buenas relaciones sociales, saber innovar, manejo de situaciones de conflicto entre otros con el objetivo de fomentar la adaptabilidad en los educandos en su trayectoria de formación integral.; El desafío de asumir un currículo basado en competencias excluyendo el currículo de objetivos. Que, para iniciar, el plan

docente conlleva hacer un sondeo disuasivo del entorno donde vive el egresado, especialmente en rol de su desempeño, funciones y diversas jefaturas o áreas de trabajo que desempeñará en el transcurso. Del mismo modo, los planes de enseñanza tradicionales se centran en el juicio que desarrolla la comprensión del concepto esbozada por expertos académicos.; En este contexto se implementa: el diseño, ejecución del currículo basado en competencias que solicita de una trayectoria profesional del sujeto competente mediante la vinculación de saberes donde se desarrolle de forma holística conceptos relacionados a los cuatro pilares del saber. Esto se refiere que, en una situación determinada, una persona que es competente para actuar también tiene los conocimientos necesarios, tiene la aptitud de acomodarse a necesidades específicas como también a desenvolverse de manera eficaz en situaciones que se le presente en el momento, encontrándose comprometido con los valores necesarios para tener una actitud consecuente con sus valores morales y éticos. Estas características permiten orientar la formación de los estudiantes a través de la interpretación de los programas educativos institucionales en el aula y buscar mejoras permanentes en la enseñanza y el aprendizaje institucional. Por ello, requiere un trabajo de un equipo organizado por la institución, así como establecer unos mínimos de acuerdo sobre la capacidad de organizar e implementar los programas educativos institucionales.

**Por otro lado, se mencionan los objetivos de la gestión del currículo por competencias:** en la opinión de Bravo (2014) el objetivo principal del CBC, está orientado a prestar mayor atención al estudiante, valorando su participación y dotándoles de herramientas conceptuales, instrumentos y afectivas para darle solución a situaciones conflictivas ya sea académicas, amistades, familiares entre otros que se presenten en la vida cotidiana con un contexto ético, mediante el desarrollo de las competencias. De esta forma considera los siguientes objetivos: Brindar un rol más activo al estudiante, indica que al estudiante se le presenta una mayor cantidad de acciones académicas que este puede realizar, de tal manera que puede desarrollar más trabajos personales; en otras palabras, los trabajos personalizados que hacen los estudiantes como lo son los trabajos manuales e investigaciones benefician a tener un aprendizaje significativo a diferencia de una enseñanza memorística.; Aprendizaje producido mediante la interacción estudiante que hacer, se entiende también como la vinculación entre la labor estudiantil, la manera como aprende y los contenidos que aprende, lo cual resulta más coherente dentro de la secuencia enseñanza – aprendizaje. Esto se relaciona como el estudiante tiene la manera peculiar de aprender, de tal manera que se realiza una interacción del trabajo que él hace y la ayuda de su docente. En este caso, al estudiante se le brinda herramientas para que sea capaz de resolver sus problemas, aunque esto le demande pensar más. Asimismo, se busca que el educando tenga un rol más participativo mediante la ejecución de trabajos grupales.; Lograr que el estudiante comprenda de forma pertinente su rol y labor, se enlaza con los especialistas para comprender el conocimiento unido a las competencias, las que a su vez se orientan a un saber más diverso y se relacionan con su aplicación y a un quehacer. Esto genera cambios en la

comprensión y desarrollo del ejercicio docente, relacionado además en la interacción y vinculación con los estudiantes. De acuerdo con lo anterior, la educación se entiende como el fin o meta a alcanzar, y el currículo es el medio para tal fin, para lo cual se utiliza un programa de estudios, el cual, en el caso de las universidades, debe cumplir con los requisitos sociales y económicos. . Su verdadera función es permitir que los estudiantes desarrollen las habilidades que poseen como seres humanos, pertinentes al entorno imperante e integrado a su etapa y la civilización de su pueblo. **Además, se sustenta la Importancia de la gestión del currículo por competencias:** Resulta relevante según Medina (2015) porque el aspecto educativo “es un proceso cultural y social en simultáneo, el cual contribuye al progreso de cambios constantes a nivel internacional” (p. 9). Intervenir en las secuencias educativas de forma adecuada para que permita que los miembros que integran una sociedad puedan adquirir una mejor calidad de vida. Por ello, la educación ante las nuevas responsabilidades y retos ha tenido que considerar nuevos enfoques siendo el desarrollo de competencias el cual ha permitido obtener resultados positivos. Se destaca porque sus planteamientos resultan coherentes y consecuentes con la nueva realidad porque tiene como objetivo que los educandos sean competentes no solo en lo académico, sino que mantengan la capacidad para confiar en sus propias aptitudes para la resolver cualquier índole en distintos ámbitos de su vida personal. Asimismo, la postura humanista que presenta este enfoque contribuye a que los estudiantes sean percibidos como seres humanos con potencialidades, aspiraciones, de esta forma los ubica en el centro del accionar educativo y facilita la transmisión de información entre docente- estudiante. Los coordinadores deben estar bien preparados en el manejo de instrumentos, técnicas y métodos para que puedan ejecutar con éxito sus planes anteriores. Una gestión adecuada significa no sólo la gestión eficiente de los recursos, sino también el proceso mediante el cual una organización puede desarrollarse y mejorar. **Las dimensiones que presenta la gestión del currículo por competencias son:** Para Zapata (2018) quien se sustenta en la definición dada por diversos autores propone las siguientes dimensiones “Gestión de competencias personales, en este sentido, se anima a profundizar en la autoconciencia y determinar la motivación, potencialidad y necesidades para el crecimiento y desarrollando tanto personal y profesional del docente” (p. 43). Es decir, plantea un reto para los futuros profesionales del ámbito educativo, en otras palabras, asumir una identidad que lo caracterice como un individuo único e irrepetible, producto de sus ancestros culturales, con el fin de direccionar el desarrollo de sus proyectos de vida y ponerlo en práctica. El compromiso de los valores refleja sus cualidades morales y morales en su desempeño personal. Las competencias personales se refieren al conjunto de habilidades que presenta, ha demostrado o es un potencial desaprovechado un ser humano, cuyas características específicas le permitirán desarrollar proyectos de vida específicos en su trayectoria de vida.; Gestión de competencias profesionales pedagógicas: En esta dimensión, desde la perspectiva del campo del desempeño y adquisición permanente de nuevas habilidades, destrezas y habilidades profesionales, se considera el dominio

de los contenidos docentes y temáticos actuales con la finalidad de gestionar eficazmente los aprendizajes relacionados para atraer con éxito a los alumnos y vincularlos al mundo laboral y tener beneficios del desarrollo social. La competencia docente es el resultado común de dominar lo que se enseña, lo que se traduce en la capacidad de los estudiantes para aplicar las destrezas y habilidades que aprenden, y la forma en que lo hacen en ciertas situaciones de la vida.; Gestión de competencias socio comunitaria: En esta dimensión, se busca fortalecer la convivencia armónica mediante habilidades sociales y la praxis de valores en diversos espacios sociales, buscando el bienestar común y desarrollando la identidad institucional (local, regional y nacional). Promueve los deberes y derechos del ciudadano, la autonomía, toma de mando de decisiones, la responsabilidad y la integración de nosotros en el gobierno para mantener un sistema democrático, asimismo afirma la conciencia de formar parte de uno o varios grupos humanos e identidad en el país donde vivimos y además contribuye a la disminución de la pobreza, la exclusión y el progreso del país por medio del ejercicio profesional. Países en la globalización del mundo. Por ello, el ser capaz de identificar y reflexionar críticamente sobre las diferentes alternativas existentes en el ámbito de la política social, especialmente en relación con la política de servicio social y la política de cambio comunitario. **Se presenta el enfoque teórico de la gestión del currículo por competencias:** Según Tobón (2013, citado en González, 2017), el enfoque socioformativo tiene como objetivo la formación de capacidades en las que se emplea el pensamiento complejo para comprender y abordar competencias educativas, para lograr la promoción holística considerando el desarrollo conceptual. De tal manera, implica que los educandos tengan una elevación de su autoestima, un aumento de fuerza en relación a la identidad del país y contexto para que puedan analizar y resolver sus propias dificultades cotidianas. En definitiva, se caracteriza por el hecho de que el valor de una persona no está en la cantidad de conocimiento que ha acumulado, sino en su aplicación para resolver problemas en la dimensión de cooperar con los individuos y perseguir objetivos comunes y beneficios sociales y medio ambiente. **Por último, se presenta el proceso de planeamiento de la gestión del currículo por competencias:** Según Calderón (2012) en el proceso de planeamiento del currículo se puede diferenciar los siguientes elementos:

- ✓ Diseño del currículo: Es el desarrollo del currículo en el cual se escogen y organizan los medios considerados relevantes para conseguir el perfil adecuado.
- ✓ Discierne la clasificación de: perfil, diagnóstico, objetivos, descripción de contenidos, estructuración, tácticas metodológicas y principios de evaluación, todo ello se plantea en el plan de estudio.
- ✓ Implementación del currículo: Son las condiciones específicas de forma materiales y humanas imprescindibles para el funcionamiento, que se establecen en la organización académico-administrativa y de recursos tales como contexto académico administrativo y, tecnología y sistemas de información.

- ✓ Desarrollo del currículo: Es la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo con lo señalado en el currículo. Se expresa en el desempeño docente en función al dominio de su materia, dominio didáctico, interacción docente-estudiante y compromiso profesional
- ✓ Evaluación del currículo: Entendemos por evaluación del currículo al transcurso de obtención y formulación de juicios valorativos sobre los elementos, procesos y productos del currículo. En tal manera pueden ser objeto de evaluación de objetivos precisos, contenidos, perfiles, etc. del currículo o el modo cómo se lleva a cabo el diseño, la implementación o ejecución curricular, entre otros. (p. 23)

**Seguidamente, se presentan las definiciones, enfoques, clasificación, dimensiones, formación y evaluación en relación a la variable desempeño docente: Definición:** citado a De la Cruz (como se citó en Gutiérrez (2014)) señala que “el desempeño docente es aquel nivel de actuación profesional, sé que un profesor cuando ejerza tiene primero que cumplir con sus funciones, la cual depende de diversas cualidades, como puede ser, su comportamiento donde realiza su trabajo, actitud frente al trabajo, nivel de comunicación, efectividad y responsabilidad de tareas, etc.” Por ende, el desempeño docente no solo debe ser entendido como el cumplimiento de las funciones de forma cuantitativa, es decir, en relación a los horarios, número de sesiones, sino comprende un desempeño valorativo que se manifiestan en cuanto contribuye a forjar aprendizajes en los estudiantes, el docente mediante su desempeño logra que los alumnos adquieran más conocimientos, capacidades, actitudes, etc., y que estos le sean útiles no solamente en el colegio, sino en el entorno donde viven con la finalidad de lograr convertirse en ciudadanos de la mano del rol docente. El desempeño docente permite ejecutar las actividades, deberes y roles que desempeñan los profesionales del ámbito de educación; se rige por la actual constitución política nacional, la Ley General de Educación No. 28044, su reglamento, la Ley Docente No. 24029, reformada por la Ley No. 25212, y el Decreto Supremo El reglamento aprobado por 019-90-ED regula la Ley N ° 29062, reforma la ley del profesorado relacionado con la profesión docente pública, y estipula claramente los roles que deben desempeñar los docentes como formadores de la generación emergente del país. En concreto, el desempeño docente constituye como un concepto construido en función de múltiples aspectos que lo determinan. Obviamente, cuando se menciona la palabra “desempeño”, se sobreentiende un acto, que en este caso particular corresponde a un acto o práctica inherente a la profesión docente. De otro lado, según Callomamani (2013), señala que comprende el conglomerado de acciones que desarrolla el docente en su cumplimiento de sus labores pedagógicas dentro de la casa de estudios, las cuales deben de estar orientadas principalmente a desarrollar las competencias morales, cognitivas y actitudinales de los educandos. Por lo tanto, se entiende como el cumplimiento de su función, esta está determinada por factores relacionados con los docentes, los estudiantes y el entorno. Además, Gonzales (2013), indica que es la actividad desempeñada por el profesor con el fin de

estimular el desarrollo integral del estudiante, abarcando las áreas afectiva, cognitiva y social de modo que el alumnado sea capaz de desenvolverse en cualquier contexto social. Por ello, a través de la acción reflexiva se ejercita la actuación en diferentes niveles: contexto sociocultural, contexto institucional, contexto del aula y del propio docente. Asimismo, según la OCDE como se citó en Quispe y Pito (2013) señala que el docente es aquel profesional formado en saberes e idoneidad pedagógicas, teniendo la finalidad de que sea capaz de transmitir a la juventud los conocimientos necesarios para que puedan desarrollar capacidades y actitudes acordes a su entorno social, y que puedan desenvolverse en sí mismo. Y también, se puede señalar que el papel fundamental del profesional docente es la enseñanza dentro del salón de clases, no para disponer de unas horas ni para realizar muchos cursos de aprendizaje, sino para realizar el avance del aprendizaje de los alumnos, aprender fuera del aula o centro educativo es útil, debido que su nivel de profesionalismo y dedicación son fundamentales en todo aspecto y ámbito de la actividad de su quehacer pedagógico. Hay profesores de todos los niveles (primaria, primaria, secundaria, instituto de investigación, universidad) que pueden trabajar en la educación pública o en instituciones privadas. Los profesores pueden trabajar en su propio nombre (como profesor gratuito) o firmando algún tipo de acuerdo escrito entre el trabajador y su empleador. Así, el ejercicio de la docencia está enmarcado con la presencia de un profesional docente para que desarrolle sus actividades pedagógicas, no es el único actor involucrado ni es el principal actor, sino que en esta actividad participan tres actores, el docente, el estudiante y el contenido didáctico a desarrollar, siendo el actor principal el estudiante, donde los profesores y contenidos didácticos se deben adecuar a los menesteres del estudiante. Sin embargo, el docente no es el actor principal, pero cumple el rol de mediador entre el estudiante y los saberes que debe de adquirir, por lo cual debe de poseer habilidades que le permitan cumplir este rol de forma adecuada, como una adecuada capacidad expresiva, capacidad de escucha, habilidades sociales, empatía, responsabilidad, etc. La misión de todo educador es promover el crecimiento y avances de sus logros de aprendizaje del alumnado, como también brindar una enseñanza sistemática desde un espacio estructurado, fomentar o favorecer el desarrollo de habilidades que poseen en diversas áreas curriculares, convertirse en mediadores del conocimiento y jugar un papel importante en su formación integral. En base a los aportes dados con diferentes investigadores, se define el desempeño docente como todas aquellas acciones que desarrolla el docente con objeto de ejecutar sus responsabilidades laborales dentro del centro educativo donde trabaja, las cuales se enmarcan principalmente la labor formativa al alumno, asegurando que este adquiera todos aquellos conocimientos, capacidades y actitudes que le hará desenvolverse en el entorno. El desempeño del docente se pone en evidencia cuando este realiza actividades vinculadas a la planificación curricular, a las sesiones de clase, a la evaluación formativa del alumnado, a su participación en actividades institucionales, así como su contribución a la formación docente. Para lograrlo, el docente requiere de diversas competencias profesionales que adquiere en dos momentos, la

primera en inicio de su formación profesional y la segunda durante los años de experiencia en los que ejerce la docente, siendo estas las competencias emocionales, didácticas, pedagógicas y tecnológicas. Así mismo, cabe resaltar si se habla de desempeño docente se tiene que tener en cuenta los lineamientos y directrices que se han desarrollado a nivel institucional y nacional sobre el tipo de actuación que debe demostrar el docente, es decir si bien la actuación del docente se refleja en el aula de clases, para ser considerada idónea esta debe sustentarse en las diversas normas, leyes, reglas e incluso recomendaciones que diversas autoridades regionales y nacionales brindan a fin de orientar el proceso educativo. En definitiva, evaluar el desempeño sirve para mejorar la calidad educativa y las profesiones docentes calificadas. Con este fin, las evaluaciones proporcionan funciones y características bien definidas que se consideran cuando se aplican. Por lo tanto, es importante definir criterios como base para realizar el proceso de evaluación. **Se presentan los enfoques del desempeño docente:** Enfoque basado en competencias: Como lo hace notar Álvarez (2011) para propiciar una educación que desarrolle competencias, esta educación debe otorgarle un mayor protagonismo al estudiante, porque mediante el desempeño que demuestra en su quehacer pedagógico vayan mermando en la competencia del alumnado conforman. A pesar de ello, no quiere decir que el rol del docente deja de tener protagonista y que ahora toda la responsabilidad del aprendizaje recae sobre el estudiante, por el contrario, el currículo basado en métodos de competencia requiere que los docentes modifiquen su desempeño profesional con la visión en que la competencia de la enseñanza, sea más adecuados para que pueda desarrollar los procesos de planificación de la enseñanza, donde los objetivos y propósitos de aprendizaje se orienten en ellos (p. 101). El profesor es responsable de conducir a través de diversas estrategias para el aprendizaje y formación de los futuros ciudadanos, entonces es necesario comprender cabalmente este concepto conocido de diversas formas como desempeño docente, desempeño docente profesional, etc. Principalmente, el enfoque por competencias requiere del compromiso del docente para que desarrolle una renovación de las estrategias pedagógicas que desarrolla con el estudiante, a fin de que esta práctica que desarrolla con el estudiante sea más actualizada y contribuya así al desarrollo de competencias de forma efectiva (Zenteno como se citó en la Universidad de Piura, 2019, p. 4). El desempeño docente está relacionado con la movilización de recursos o habilidades profesionales, habilidades personales y compromiso social para comprender y poder interrelacionar los componentes que son importantes para la docencia de los estudiantes, para colaborar en la gestión de las instituciones educativas. Ello ocurre porque existen factores que dificultan la ejecución adecuada de un currículo por competencias consiste en la resistencia del propio docente a cambiar la forma en que ejecuta su enseñanza, en ocasiones por no salir de su zona de confort, en otros por desconocimiento sobre los beneficios del mismo, entre otros factores que perjudican el proceso de enseñanza (Álvarez, 2011). Para rendir al máximo, un docente debe involucrar una variedad de aspectos y personalizar las interacciones con los estudiantes y colegas



para ser parte de la gestión de su institución educativa y garantizar que sus estudiantes logren un aprendizaje permanente. Entre los roles docentes es ser un propiciador del desarrollo positivo de las personas, ya que su actividad profesional está vinculada a los períodos de avances de sus aprendizajes del aprendiz, esto va más allá, porque en el entorno que se encuentra, producto de los avances sociales, económicos, políticos, culturales y tecnológicos está en constante cambio, desarrollándose nuevos conocimientos y conductas que los sujetos deben de adquirir, así mismo es el profesor el encargado de transmitir esos nuevos conocimientos y conductas en ellos, contribuyendo así a una transformación de un nación. Una cualidad indispensable en la labor docente está en mantener alto sentido de compromiso, compromiso que lo impulse a mantenerse siempre actualizado en su profesión cuyo propósito es transmitirle conocimientos, capacidades y actitudes más pertinentes en los alumnos que le permitan afrontar con éxito el cambio actual de la sociedad. Todos los docentes deben de estar comprometidos en mejorar su actividad pedagógica, desarrollando constantes proceso de reflexión en todas las actividades que realizan día a día y que están vinculadas con el aprendizaje de los alumnos. Esta meditación no solo es útil para el docente que trabaja en su centro educativo, sino para la comunidad de docentes, ya que le brinda la habilidad de realizar un intercambio de experiencias donde cada docente comparte los aprendizajes obtenidos en la reflexión de su desempeño pedagógico diaria, esto es importante y muy útil para enfrentar situaciones conflictivas y dar una resolución a los problemas diarios. La meditación es muy relevante ya que sin importar los años de experiencia que tenga un docente, siempre pueden surgir eventos que requieren su atención y acción para su solución, donde lo importante es que no afecten los aprendizajes de los escolares. Es por ello, que el rol del maestro en estos tiempos del siglo XXI consiste en:

- ✓ Guiar, orientar y acompañar al estudiante en la averiguación de nuevos saberes y en el avance de las sugerencias propuestas. -Establecer las condiciones académicas e institucionales idóneas para el desenvolvimiento del estudiante de una manera continua e integral, con la visión de que sea un ciudadano óptimamente. -Motivar y mostrar siempre los avances del aprendiz, para que vea siempre los logros y avances obtenidos con su esfuerzo. -Planificar las actividades de aprendizaje a desarrollar dentro del salón de clase, cuya finalidad se basa en que respondan a los menesteres e intereses del aprendiz para que se logren aprendizajes significativos, útiles y relevantes en su día a día y para cada ámbito en el que se desenvuelva.

Proporcionar al alumnado conocimientos, capacidades, actitudes y valores acordes a la época social actual, para que puedan ellos mismo insertarse adecuadamente una vez concluido su periodo de formación.

Todo docente superior debe tener conocimiento amplio en lo disciplinar y pedagógico.

- a) Conocimiento disciplinario: Se refiere a cantidades inmensas de datos que poseen los docentes en relación al área o asignatura donde se desenvolverán los estudiantes (Ortega,

como se citó en la Universidad Nacional “Federico Villareal”, 2017). En la actualidad, entre las más importantes exigencias que se solicita al docente universitario es el dominio óptimo del área curricular que va a enseñar a los alumnos, no solo desde una parte teórica, sino también práctica, de este modo, se asegura que el docente no solo tenga información teórico -científica desarrollada por la sociedad, sino que además la complementa con la información que obtuvo mediante la experiencia, es decir, cuando puso en ejecución todo lo que ha aprendido para poder desarrollar una actividad productiva en la sociedad. Así mismo, la información desarrollada en la nación va perfeccionándose, el docente universitario debe de mantenerse al mismo ritmo, participando en capacitaciones, diplomados, etc., que le va a permitir acceder a adquirir toda aquella información nueva desarrollada para el beneficio del aprendiz. Este conocimiento no es exclusivo de los maestros, pero ciertamente tiene conexiones importantes con la enseñanza. Hay múltiples puntos de vista sobre lo que significa o cuál es la forma adecuada de entender ese contenido.

- b) Conocimiento pedagógico: comprende toda la información que posee el docente universitario respecto al procedimiento de enseñanza – aprendizaje y como estos se ven influenciados por las características y necesidades de los alumnos. Para todo docente no solo tiene que tener conocimiento acerca de las recientes metodologías de mayor modernidad y mayor eficacia para los aprendizajes, sino que también tiene las habilidades peculiares que influyen a descubrir las estrategias de enseñanza más relevantes para cada niño, esto permite que los docentes puedan ser guías y orientadores más afectivos para cada niño, lo cual hace que el docente pueda ejercer un rol de guía y orientador según las necesidades de los alumnos. (Ortega, como se citó en la Universidad Nacional “Federico Villareal”, 2017, p. 318). Como parte de la promoción de la acción docente profesional, los directivos se preocupan por explicar qué saberes hacen especial la acción docente y qué condiciones hacen de ésta una tarea específica que requiere formación profesional.

En el siglo XXI, el desempeño docente se enmarca dentro del Enfoque por Competencias, manifiesta que el objetivo primordial de la educación es cultivar las diversas habilidades que poseen los diferentes aprendices para una actuación competente. Para lograrlo, se requiere también contar con docentes que sean competentes en la materia que imparten, para guiar de forma idónea hacia todos los alumnos. Para entender mejor este enfoque, se empieza de la comprensión que se tiene sobre el término competencias, el cual refleja de forma sucinta la destreza del estudiante para ejecutar una acción de forma integral, aplicando sus capacidades, por ende, el docente a través de su profesionalización debe de lograr desarrollar en el educando estos tres aspectos ya antes mencionado (saberes, habilidad y actitud). Así, este enfoque es de gran relevancia en esta era mundial digital, esto debido a que si bien en los últimos años se han

formado estudiantes con un alto nivel cognoscitivo, pero se ha olvidado trabajar en ellos el aspecto actitudinal (valores y principios éticos) que se le deben de inculcar al estudiante para que comprenda cuales son las actividades correctas e incorrectas que puede desarrollar con sus nuevos saberes, sin embargo, comprenda que no debe de realizar aquellas actividades incorrectas ya que estas no generan un bien colectivo o incluso pueden generar un perjuicio en la sociedad. Este problema se observa en los últimos años, donde se han incrementado los niveles de agresión física, verbal y psicológica, de corrupción, de estafa, de contaminación al medio ambiente, de aprovechamiento ilícito, etc., donde los principales ejecutores de estas acciones son personas profesionales de diferentes carreras, lo cual refleja que emplean sus destrezas de forma inadecuada manifestando así ser un sujeto competente, ya que la competencia además de implicar que es lo que un individuo debe saber, también implica que sabe en qué momentos debe hacerlo y que tan correcto es hacerlo. Este enfoque busca revertir el problema del aprendizaje que va mermando en todo el país y lograr así establecer condiciones más justas entre todos los integrantes, por ello, se busca que los actuales procesos educativos no solo se le brinde al educando una formación centrada no solo en el aprendizaje cognitivo si no también, en la cimentación de actitudes positivas, para tener una búsqueda del beneficio colectivo. **Se presenta la clasificación de los dominios del docente de educación superior:** Los dominios del docente que se encuentra plasmado en el MBDD de las instituciones superiores han sido clasificados de forma efectiva por Shulman (como se citó en la Universidad “Modular Abierta”, 2017), donde se presenta esta clasificación:

- ✓ Dominio amplio y especializado de la disciplina que enseña: ya que el docente, es una figuras principales del proceso pedagógico, debe de tener un amplio y actualizado conocimiento del área que enseña al estudiante, porque los datos e informaciones que le proporciona, de ben ser acorde con su nivel de enseñanza y que sean vigentes y pertinentes al contexto del entorno donde se desenvuelve, al estudiante no solo se le debe dar un conglomerado de saberes dictadas en clases sino en todo su trayecto de vida, desarrollando así un estudiante competente, capaz de desenvolverse en una comunidad. De este modo, en el desarrollo de un enfoque por competencia, el docente no está encargado de proveer información, sino también de disipar las dudas del estudiante, de adecuar la información a las características de cada estudiante, incluso durante el mismo procedimiento de enseñanza eliminando así momentos de incertidumbre que mengüen la atención del estudiante, lo cual es factible siempre que el docente tenga un amplio conocimiento de aquella disciplina que transmite al estudiante (Nathan y Petrosino, como se citó en la Universidad “Modular Abierta”, 2017). Tiene que ver con los hechos, conceptos y principios de saber manejarlo. También cubre el uso de las mejores formas de organizar y conectar ideas, así como formas de concebir la disciplina en sí.

- ✓ Dominio pedagógico general: el docente se encarga de transmitir conocimientos a los alumnos, para lo cual emplea metodologías de enseñanza idóneas, así como recursos y materiales pertinentes que incrementen la efectividad de la enseñanza. Para lograrlo, no basta con que domine el conocimiento que transmitirá, sino que también sepa la manera correcta y pertinente para transmitirlo. Esto se logra mediante de la formación y especialización docente en el ejercicio pedagógico, donde interioriza diversos modelos, metodologías y recursos pedagógicos vigentes en relación al área curricular que le corresponde enseñar, comprendiendo cuales son las condiciones que debe propiciar en los salones de clase referidas a lograr la atención del estudiante, despertar su motivación, propiciar su participación individual o grupal, etc., con la finalidad de garantizar la efectividad de los aprendizajes. Permite la aplicación de los principios generales de la enseñanza para que las clases estén bien organizadas e impartidas; incluye la capacidad de utilizar adecuadamente diferentes estrategias y herramientas de enseñanza.
- ✓ Dominio pedagógico específico del contenido: Este es una serie de conocimientos y habilidades que los maestros deben poder desarrollar de manera efectiva un plan de estudios de aprendizaje relacionado con un contenido o área curricular específica. Si bien el docente debe estar en la capacidad de desarrollar condiciones de aula que propicien el aprendizaje, muchas veces estas condiciones son generales, de modo que tienen un impacto positivo en la mayoría de estudiantes, pero no en todos, de modo que no bastan para lograr un aprendizaje específico. Para lograrlo, el rol del docente se centra en adecuar la enseñanza a los intereses y necesidades de cada estudiante, adecuar los contenidos, las metodologías y recursos de modo que al estudiante le resulte fácil aprender. De este modo, el dominio pedagógico del docente se perfecciona con la experiencia que este adquiere en su ámbito laboral, en la interacción con el alumnado, como aporte a la resolución de conflictos y problemas, para desarrollar el proceso de interacción con otros profesores. Esto es lo más importante dentro del trabajo de los profesores, porque durante su formación profesional, se le muestra cual es el proceso didáctico más eficaz que puede emplear con los estudiantes, sin embargo, una vez en el desempeño profesional se da cuenta que no todos los estudiantes responden positivamente ante esta metodología, incorporando nuevas metodologías poco a poco, van enriqueciendo su labor y con ello, propiciando su crecimiento como profesional, lo que le permite aplicar un desempeño que contribuya al cultivar e incrementar el aprendizaje significativo de los alumnos (Nathan y Petrosino, como se citó en la Universidad “Modular Abierta”, 2017). Este dominio representa un gran déficit en los docentes universitarios, generado porque son pocos quienes realizan mejoras en su trabajo para adecuar sus enseñanzas a cada estudiante, por el contrario, esperan que sea el estudiante quien se adecua a su método de enseñanza, lo cual no propicia la efectividad

de los aprendizajes. Permite la aplicación de estrategias específicas para enseñar temas específicos y ahora se conoce como pedagogía de materias. Se ocupa de la forma en que se organizan, presentan y gestionan los contenidos, los temas y las cuestiones de la asignatura, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos, así como la epistemología de la asignatura en sí y las expectativas de los profesionales.

- ✓ Dominio curricular: es la capacidad del profesor para expresar el contenido que desarrollará con los alumnos en una programación curricular, de forma clara, sistemática y secuencial. Cuando un docente desarrolla una clase, no solo basta con que tenga dominio de aquello que va a enseñar, sino que debe tener la habilidad de desintegrar los contenidos a desarrollar en distintas partes, partiendo de los más sencillo hasta lo más complejo de modo que sea más fácil de asimilar por el alumnado, entendiéndose que en una sola sesión resulta sumamente complicado que el estudiante logre todos los aprendizajes y además demuestre lo aprendido, por lo cual organiza diversas actividades didácticas donde establece los contenidos específicos a desarrollar y las metodologías y materiales más pertinentes para dicho contenido específico. Este proceso debe de ser plasmado en el currículo, de modo que sirva de guía para docentes y estudiantes sobre las actividades pedagógicas a desarrollar, los tiempos en que se desarrollarán y las evaluaciones que demostrarán su efectividad. En concreto, es la capacidad de diseñar un plan de aprendizaje que especifica una serie de acciones a realizar para adaptar su enseñanza a las características de los alumnos, teniendo en cuenta el tipo de contenido y los objetivos del programa.
- ✓ Claridad acerca de las finalidades educativas: toda actividad educativa que se desarrolla dentro del salón de clase tiene una finalidad fundamental que es lograr el desarrollo integral del estudiante con la finalidad de prepararlo para que se desenvuelva en la sociedad en una determinada actividad productiva. Sin embargo, el desarrollo de una finalidad principal no quiere decir que cada actividad pedagógica que se desarrolla en el salón de clase carezca de finalidad, por el contrario, posee una finalidad específica cuyo logro contribuye al logro de la finalidad principal, es más, el docente desarrolla sus actividades de aprendizaje plasmando un objetivo educativo específico que se debe alcanzar al finalizar las actividades de aprendizaje. Cada actividad que se desarrolla no debe de ser realizada al azar, sino que tiene que tener una intencionalidad específica acorde a los objetivos educativos que estén trazadas las cuales se deseen alcanzar, como, por ejemplo, el progreso de una capacidad, de una actitud, etc. Comprende no sólo la finalidad específica de su disciplina, sino también el fin último de todo el acto educativo. Los objetivos que contiene son, ante todo, el tipo de actitud y la transformación personal, es decir, preguntarse si lo que enseña tendrá un impacto positivo en la vida de los alumnos y la utilidad social de lo que aprende.

- ✓ Ubicarse en el contexto o situación donde enseña: comprende que los profesores pueden adaptarse a su desarrollo del entorno social y en función de su capacidad para realizar actividades de enseñanza y aprendizaje, como ya se manifestó, el docente no impone aprendizajes, sino que desarrolla aquellos aprendizajes que le serán útiles en los educandos en el entorno donde vive, dejando de lado sus opiniones y apreciaciones personales, si estas son adecuadas o inadecuadas. De este modo, el docente debe de comprender la sociedad en la que se encuentra la escuela, en relación a la cultura, en relación a los objetivos sociales, problemas sociales, desarrollo social, etc., y debe de adecuar sus sesiones de aprendizaje basándose en ello. Este proceso es sumamente importante ya que el docente debe de lograr la pertinencia del aprendizaje, pertinencia que no se logrará alcanzar si no surgirá de la realidad social donde se desarrollan los alumnos, de modo que todo lo aprendido no lo podrán aplicar en su vida cotidiana. La docencia es una actividad altamente contextualizada, este ámbito se refiere a la adecuación o inadecuación del acto de enseñar. Por ejemplo, si la institución que lo enseña es pública o privada, tradicional o liberal, antigua o de nueva creación, entonces las reglas y el ambiente son muy diferentes.
- ✓ Proceso de conocimiento y aprendizaje de los estudiantes: Los profesores deben ajustar su metodología cuando van a enseñar acorde a sus peculiaridades y menesteres del alumnado, sus conocimientos previos y el contexto donde están involucrados, etc., además, esto es muy complicado si no se comprende y entiende a los educandos. Para ello, diversos investigadores a nivel mundial han desarrollado diversas teorías psicopedagógicas que buscan explicar la situación del estudiante frente a las secuencias del aprendizaje, describiendo la etapa de desarrollo, las transformaciones y problemas que afrontan y como estos afectan su personalidad, indicando además cuales son las estrategias metodológicas de aprendizaje que se deben de aplicar para lograr generar aprendizajes acordes a sus transiciones y problemas que afrontan. El dominio de estas teorías sumadas a la capacidad reflexiva del docente, deben permitirle desarrollar sesiones de aprendizaje en pleno respeto del desarrollo del estudiante, es decir, respetando no solo sus necesidades e interés, además la etapa de su desarrollo y sus saberes previos. De este modo, se logran aprendizajes atractivos y significativos para los alumnos. Por ello, se necesita dominar las diferentes teorías psicopedagógicas que explican el aprendizaje y la motivación. Asimismo, prestar atención a las diversas características físicas, sociales y psicológicas del alumno, es decir, se necesita saber quién es el aprendiz y cómo se desarrolla el proceso de aprendizaje.
- ✓ Adecuado conocimiento de sí mismo: surge donde un docente no puede propiciar el desarrollo de un estudiante si no estimula su propia mejora. El docente es un modelo para el estudiante, modelo que cumple un rol de guía y orientador en el proceso de enseñanza

y aprendizaje, también debe tener un pleno conocimiento de sí mismo, y de sus deficiencias internas, tanto en la vinculación con el cognitivo, conductas, valores y actitudes, etc., donde este conocimiento lo lleve a aplicar estrategias que acceda a superar sus debilidades y a potenciar sus fortalezas para que siempre demuestre un desempeño idóneo frente a sus aprendices. En la labor del docente, no solo importa los saberes que transmite a los alumnos, sino también las conductas que demuestra durante la interacción del estudiante en el salón de clase y también las conductas que demuestra en la institución y en la misma sociedad. Esto se logra generar porque los docentes constituyen modelos para los alumnos y es la percepción que tiene sobre este modelo lo que influye significativamente en su formación. De este modo, si el estudiante percibe que el docente demuestra un modelo de conducta fría, con poca empatía y malos tratos, se mostrará temeroso de participar de las tareas dentro de clase, mostrándose cohibido, poco comunicativo, lo cual afectará su aprendizaje, por el contrario, si demuestra un modelo de conducta cálida, con un trato amable, con elevados niveles de comunicación y empatía, el estudiante se sentirá deseoso de asistir al aula de clases y participar activamente en las actividades que ahí se realizan, lo cual incrementará significativamente su nivel de aprendizaje (Carlos, como se citó en Becerra, O., 2015). La autoconciencia se refiere al deseo de las personas de comprender y clarificar su mundo mental interior, ya que sus sentimientos y emociones, necesidades y motivaciones, actitudes, valores, representaciones y muchas otras cosas que moldean la personalidad y regulan el comportamiento en los estudiantes.

- ✓ Sentido de autoeficacia: comprende la percepción que tiene el docente de sus cualidades y como estas le permitirán afrontar los problemas e inconvenientes que se le presenten en el aula de clases y salir airoso de ellos. Si bien es una cualidad personal, no se debe olvidar que el docente es un modelo a seguir, si perciben que él no es capaz de tomar decisiones para darle una solución al problema planteado, o únicamente sigue con las sesiones en la clase y no responde las dudas o interrogantes que puedan plantear los estudiantes, la imagen que tienen del docente se deteriora, de modo que sienten que los conocimientos que le proporciona no les serán útiles para resolver problemas. Caso contrario, cuando el estudiante percibe que el docente desarrolla muy bien sus clases siendo una de las características el dinamismo, propicia la participación activa por medio de interrogantes, una práctica pedagógica que proponga proyectos de trabajo que requieran su participación, que proponga problemas innovadores y acorde a sus necesidades; el estudiante desarrollará una perspectiva positiva sobre su aprendizaje, involucrándose en un mayor nivel y por medio de ello, generar un aprendizaje más significativo para su vida cotidiana (Bandura, como se citó en Becerra, 2015). El sentido de autoeficacia se desarrolla en dos perspectivas que son percibidas por el educando, el

primero representa la confianza que demuestra el docente para la secuencia de sus sesiones, en las respuestas que da, en los ejemplos que pone, etc., la segunda perspectiva consiste en los resultados que obtiene, donde el estudiante percibe que el docente resuelve los ejercicios de forma idónea, responde las interrogantes y dudas de los estudiantes eficazmente, etc. Ambas perspectivas contribuyen a despertar el interés del estudiante por aprender. Esta es la percepción o creencia de un individuo acerca de las habilidades de un individuo en una situación particular. Las creencias de autoeficacia tienen un gran impacto en los seres humanos porque actúan sobre sus pensamientos, sentimientos y comportamientos.

- ✓ La experiencia: que comprende todos aquellos conocimientos que el docente posee producto de sus actividades dentro del aula desarrollado en años posteriores. Es un factor de mucha relevancia de las actividades para el desarrollo de aprendizajes, esto debido a que las normas y guías desarrolladas por el estado y por la universidad en vinculación con respecto al aprender de los alumnos muchas veces son muy teóricas y muy poco pertinentes a la realidad de muchos estudiantes, de modo que en su ejecución surgen diversos problemas y sucesos donde no se detalla una formación de acción del docente o institución, que de no ser solucionados no permitirán tener un aprendizaje efectivo. Es aquí donde entra en vigor la vivencia del docente durante su trayectoria laboral en las instituciones educativas, donde interioriza su desempeño eficiente. El nivel de experiencia que adquiere el docente mediante de su desempeño profesional de dota de una mayor y más eficiente capacidad de desempeño, de modo que pueda vincular de una forma más significativa los aprendizajes que debe desarrollar con las características y necesidades de los alumnos, así como con el entorno en el que estos se desenvuelven. De este modo, cada aprendizaje no solo estará referido a la adquisición de un conocimiento, sino a la aplicación del mismo, donde el estudiante comprenda como utilizarlo para la solución de un problema determinado que se presente en el desarrollo de su vida cotidiana (McAlpine, L y Weston, C. como se citó en Becerra, O. 2015), en síntesis, la experiencia es un requisito fundamental para su desempeño laboral. Son experiencias que cambian o cambian la vida de uno. Puede ser a gran escala, como ayudar a los estudiantes a lograr metas en la vida, o tan pequeña como mejorar el dominio de una tarea específica.

**Dimensiones del desempeño docente:** son aquellas competencias que posee para el ejercicio de su función asignada, ya que son estas competencias las que determinarán su capacidad de actuación dentro del aula de clases y con ello, la percepción de los estudiantes sobre su nivel de profesionalidad (Medina, G. cómo se citó en Bonilla, I. y Martín, C. 2014). Entre los avances producidos en psicología conductual se relaciona con una mejor comprensión del término competencia, ya que en un inicio únicamente se consideraba a una persona competente



si esta era capaz de lograr aquello que se proponga, sin importar el método que emplee o los procesos que puede desarrollar, únicamente debía demostrar a través de los resultados conseguidos. Sin embargo, nuevos estudios que buscan clarificar el término competencia señalan que, si bien el resultado es importante, el desempeño que muestra en una actividad tiene la misma importancia, ya que refleja el nivel de dominio de la actividad dejada en clases, es decir, cuanto sabe y cuán capaz es en poner en ejecución dichos conocimientos (Tobón, S. como se citó en Jaik, A. 2013). Así, el término competencia se empieza a entender como aquella desempeño controlable, responsable y eficiente que despliega el sujeto para obtener un resultado pasivo en el trabajo dejado (Tobón, S. como se citó en Jaik, A. 2013). Las Competencias básicas son aquellas habilidades que los docentes no pueden caracterizar en su forma de enseñar, y estas habilidades son sin duda relevantes. Las dimensiones son:

**a) Competencia académica:**

Comprende la capacidad que tiene el docente para poder dominar eficazmente todas aquellas asignaturas que va a transmitir a los alumnos, la cual debe de planificar y secuenciar de forma correcta. Ser competente en su área del curso. Por lo tanto, son el conjunto de recursos, conocimientos, habilidades y actitudes que los docentes necesitan para afrontar satisfactoriamente las situaciones a las que se enfrentan en su quehacer profesional. Los estudiantes aprenden en estas situaciones específicas.

**b) Competencia didáctica:**

Incluye el conocimiento, habilidades, destrezas y actitudes de los educadores para optimizar su metodología pedagógica respetando las características y necesidades de cada alumno. Es una competencia sumamente relevante ya que cada estudiante tiene un propio ritmo y estilo de aprender, que, si no son observados a tiempo tendrá consecuencias en la comprensión del tema y no tendrá un significado para él. Por ello, es la forma específica en que docentes y estudiantes, o grupos de estudiantes, aplican un método de aprendizaje en la realización de actividades para adquirir conocimientos, desarrollar habilidades, actitudes, valores y competencias, es decir, para lograr determinadas competencias.

**c) Competencia organizativa:**

Comprende un conglomerado de capacidades que tiene el docente para poder estructurar de forma óptima la secuencia de los aprendizajes que se va a desarrollar con el alumnado, lo cual es de suma importancia que los procesos didácticos se desarrollen con un orden y una secuencialidad que sea comprendida por el estudiante y no le genere confusión o aglomeración del conocimiento. El docente comprende que debe de planificar, organizar, sistematizar, ejecutar y evaluar cada uno de los procesos involucrados en enseñar, pero no en función a lo que él desea enseñar, sino que los alumnos requieren aprender, mediante la ejecución van a contribuir al desarrollo del cognitivo que sea necesarias para que puedan insertarse ante esta nación. Se trata de la distribución laboral

que hacen a un docente más eficiente y de herramientas que promuevan un trabajo y una coordinación más fluidos. Por ejemplo, claridad de roles, diagramas de flujo, manuales de procedimientos, planes y prioridades.

**d) Manejo de la Emocionalidad:**

Comprende el conglomerado de capacidades que tiene el docente para poder controlar sus emociones y pueda expresarlas en niveles y formas adecuadas que contribuyan al desarrollo óptimo de la enseñanza y aprendizaje. Toda persona siente diversas emociones que lo caracterizan, sin embargo, existen diversos problemas y eventos que un sujeto sufre en su vida cotidiana que pueden alterar estas emociones e impulsarlo a manifestar otras negativas que no son beneficiosas para el progreso de los procesos de enseñanza-aprendizaje óptimos. Por este motivo, el docente debe de saber regular sus emociones, y exprese de manera ameno y activa dentro del aula de clase aquellas que propicien un buen clima de aula, que le brinden calidez y confianza a ellos, que lo inciten a participar, que lo impulsen hacer cuestionamientos en clases, etc., lo cual son factores fundamentales dentro de su aprendizaje (Spinoza como se citó en Llacuna & Guardia, 2015). El conocimiento emocional de un maestro es un aspecto esencial para que los estudiantes aprendan y desarrollen estas habilidades, ya que el maestro se convierte en un modelo de aprendizaje.

Como ya se definió en párrafos anteriores, el desempeño docente comprende toda aquella actuación profesional que desarrolla el docente con la finalidad de lograr que aprendan los educandos, por lo tanto, si se hablan de dimensiones del desempeño docente, implica todas aquellas competencias que pueden beneficiar de forma significativa el incremento de dicha actuación profesional. Así, la primera dimensión de la competencia académica, donde se engloba el cognitivismo que tiene el docente sobre la asignatura que es responsable, así como para transmitir estos conocimientos a los alumnos de una forma sencilla, clara y comprensible. Esta competencia aparece de la idea donde el docente no puede enseñar aquello que no conoce o que no sabe cómo explicar, entonces, si bien debe de existir en el docente un amplio dominio en el área que tiene a su cargo, este debe de tener un equilibrio óptimo con su capacidad comunicativa, de modo que puede emplear un lenguaje claro y comprensible en la enseñanza con los educandos. La segunda competencia que se puede mencionar es la competencia didáctica, la cual implica la habilidad que tiene el docente para demostrar una óptima actuación en la interacción con los jóvenes, ya que si bien el docente debe tener la capacidad de transmitir de forma clara y comprensible los temas de una asignatura, esto solo no basta para lograr aprendizajes significativos, también debe incorporar una actuación eficaz que despierte el interés y capte la atención de ellos, que utilice materiales que incrementen la efectividad de su enseñanza, que utilice un desenvolvimiento que brinde seguridad al estudiante, entre otras destrezas que impedirán la secuencia de la planificación de las sesiones de clases se torne aburrida y monótona.

La tercera es la competencia organizativa que abarca la capacidad del docente para definir los contenidos que va a transmitir en un periodo de tiempo determinado, la manera en que los va a transmitir y las evidencias que demostraran el impacto que tuvo en los estudiantes. La actuación del docente no debe de ser improvisada, sino que debe de estar claramente definida, con bases y metas claramente definidas que den un sustento a toda actividad pedagógica que se desarrolla dentro del salón de clase. La cuarta competencia es el manejo emocional, que es la capacidad del docente para controlar las emociones, siendo muy importante dentro del salón de clase, porque el factor fundamental es hacer que el alumno se sienta seguro y cómodos a la hora de escuchar las explicaciones del tema, sin embargo, esta seguridad y comodidad no se va a lograr si el docente demuestra una conducta con altos niveles de enojo, de impulsividad, de irritabilidad, donde, el docente debe de aprender a controlar sus emociones con la finalidad de que esta emocionalidad no genere en los estudiantes un comportamiento que timidez sino que la afectividad docente genere motivación y confianza en los alumnos.

**Se presenta la formación docente superior:** La formación docente del nivel superior ha llamado la atención de diversos investigadores, principalmente porque los profesores universitarios son los encargados de formar a otros profesionales que realizarán actividades en el país, donde el éxito o fracaso de la nación dependerá de nuestra sociedad. Depende de la calidad de profesionales docentes universitarios existentes. Se han desarrollado diversas metodologías destinadas a perfeccionar la praxis que el docente universitario realiza en su casa de estudios, señalando que los nuevos conocimientos es un requisito fundamental de esta profesión, ya que le deben transmitir a los educandos aquellos saberes que manifiesta una efectividad en la nación, sin embargo, para poder transmitirlo el docente universitario tiene que conocerlos y dominarlos para que pueda enseñarlos de una forma más efectiva (Navarro, M., 2015). Por ello, se considera un pilar para lograr la calidad y la excelencia en el sistema de educación superior, lo que explica el interés compartido de educadores y políticos por establecer una línea básica para planificar e implementar la formación docente. La formación docente inicial y permanente es necesaria para desarrollar competencias que ayuden a modificar la práctica docente. Por último, la formación permanente a los maestros universitarios es considerada como un eje fundamental para resaltar de la excelencia en todo el proceso educativo, de modo diversos pases e incluso las propias autoridades estatales plantean reformas educativas destinadas no solo a modificar el ámbito educativo que se brinda a los alumnos, además de la formación requerida en los docentes universitarios. Para lograr este objetivo, se han desarrollado diversos procesos de investigación para conocer el nivel de aptitud formador universitario, sus habilidades docentes y su impacto en el aprender de los alumnos, con el objetivo de proponer estrategias para mejorarlos. Por lo tanto, la competencia no debe entenderse como un mecanismo de ventaja, sino como un elemento de mejora continua y especialización de las actividades educativas. **También se presenta la evaluación del desempeño docente superior:** Las acciones tomadas por los profesores para

evaluar el aprendizaje de del aprendiz no deben tener como objetivo exponer los déficits y dificultades, ni siquiera evidenciar aquellas áreas donde el estudiante presenta mayores dificultades con la finalidad de encontrar responsables dentro de la institución educativa. La evaluación de los docentes está plasmada en la normativa para mejorar la práctica pedagógica. Por el contrario, la finalidad principal es ampliar su desempeño, es decir demostrarse factores en las cuales puede mejorar para poder tener una actuación más pertinente en su labor educativa, impulsándolo a la renovación de su perfil profesional y logrando que esta sea más ideal y acorde a su menester social. En este orden de ideas, (Quispe, M., 2016) expresa lo siguiente: hablar del desarrollo de un proceso para evaluar el desempeño del docente es enmarcarse en la labor que ejecuta el profesor en un marco institucional, donde no solo se busca medir los resultados que obtiene, sino también el compromiso que demuestra en cada acción que realiza tanto con los educandos, en el salón y para con la misma institución. Así mismo, es entender que su labor se ve afectados por diversos factores, que también se tiene en cuenta aspectos institucionales referidos a las normas institucionales y la estructura de la misma, a los procesos que se van avanzando y los productos que producen, etc., y en como ellos llegan a impactar y así mismo se reflejan la labor docente (p.48). Para las instituciones de educación superior, la evaluación docente es una oportunidad para identificar fortalezas y áreas de mejora en el desempeño docente, por lo que los procesos asociados a los indicadores de calidad institucional dependen de su importancia. De tal manera, se puede deducir que el procedimiento de evaluación incluye seguir entendiendo un contexto real que se mueve constantemente, y que existen innumerables factores obvios y viceversa. Si se quiere realizar una evaluación al desempeño docente resaltarán aquellas condiciones contradictorias y acciones realizadas por el profesorado. De hecho, esta evaluación se convertirá en una actividad frecuente para mejorar todo el proceso de aprender por parte del agente educativo principal. Por ello, se recomienda evaluar el desempeño docente para proponer fundamentalmente hipótesis de mejora, que se basan en un conglomerado de datos e informes propios de investigación de los cursos y realizados con la mayor intervención de todo el personal relevante. Investigar la amplitud, evolución y complejidad de las variables en el desempeño docente para emitir juicios de evaluación. En este sentido, para que se evalué el desempeño docente deben considerarla como una manera de promover y apoyar al profesional y el progreso personal, para ayudar a determinar las cualidades que conforman la imagen ideal del docente, con la finalidad de formular políticas educativas que ayuden a su formación.

En esta perspectiva, Segura (citado en Quispe, 2016), da su opinión, al referirse a la imagen ideal de los profesores universitarios, confirmó los siguientes puntos: El proceso educativo está en constantes transformaciones y avances en progreso de la enseñanza, pero estos cambios han afectado los métodos tradicionales de desarrollo, es por ello que es necesario generar nuevos aprendizajes y también, la presencia de docentes con capacidades para tener la renovación permanente de sus competencias profesionales. Esta renovación, implica la nueva forma de

enseñar, modificando o incorporando las técnicas, métodos y recursos con los que regularmente educan a sus aprendices pero que ya no generan aprendizaje significativo ni acorde a la realidad social. La complejidad y la gran exigencia para el docente, hoy en día no solo se necesita de una alta capacidad en su formación académica, sino un alto nivel de compromiso y vocación para con su profesión (p. 16). De manera evidente, es ridículo recurrir a paradigmas de evaluación del desempeño docente obligatorio, porque, en cualquier caso, los cambios educativos deben lograrse con la integración identificación y colaboración de todos los miembros que conforma el equipo docente, no contra ellos. Menos aun cuando es obligatoria por parte de la máxima autoridad educativa, si no debe ser un proceso voluntario. El rol público y social que juegan los docentes, todos aquellos que directa o indirectamente reciben sus servicios suelen hacer interminables evaluaciones de ellos. El problema resultante es que estas valoraciones y opiniones espontáneas sobre cómo se desempeña los profesores pueden generar ambigüedades y contradicciones provocadas por un alto grado de subjetividad, lo cual causaría una insuficiente toma de decisiones e insatisfacción docente, falta de motivación y baja autoestima. Resulta evidente el menester que tiene la máxima autoridad en el sector educativo evalué de forma pertinente el nivel de desempeño que demuestra el docente, con altos niveles de objetividad y justicia, y cuya finalidad principal es evaluar el grado de objetividad, profundidad e imparcialidad. Esto no es para denigrarlos como educadores si no es para tener una mejor calidad de docentes competentes que laborar en dichas instituciones. Ahora, estos resultados de la evaluación pueden ser empleados para fomentar e incentivar el desarrollo de la profesionalidad, la autonomía, la autoestima y la colaboración entre los educadores, o se pueden revertir como aspectos negativos de promover las dudas, los sentimientos internos, la competencia desleal, el miedo y el rechazo del ciudadano. El personal docente realiza todo tipo de evaluación, que se debe principalmente a que su ejecución no se desarrolla eficaz ni pertinentemente generando consecuencias negativas para los docentes.

El estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020. Los objetivos específicos fueron: Establecer la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y la competencia académica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público. Establecer la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y la competencia didáctica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público. Establecer la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y la competencia organizativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público. Establecer la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y el manejo de la emocionalidad en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público.

De otro lado se planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del currículo por competencias y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020. Las hipótesis específicas fueron: Existe relación

significativa entre la gestión del currículo por competencias y la competencia académica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público. Existe relación significativa entre la gestión del currículo por competencias y la competencia didáctica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público. Existe relación significativa entre la gestión del currículo por competencias y la competencia organizativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público. Existe relación significativa entre la gestión del currículo por competencias y el manejo de la emocionalidad en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público.

## II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

### 2.1. Tipo de investigación:

Por su finalidad, el presente estudio corresponde a una investigación básica. Debido que en el estudio solo se limita al análisis de la realidad y búsqueda de teorías que son contrastadas y refutadas.

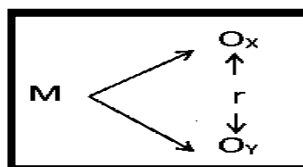
### 2.2. Nivel de investigación:

Esta investigación corresponde al nivel descriptivo. El investigador observa los fenómenos que están causando dicha problemática, un análisis respecto a la opinión de los interesados.

### 2.3. Diseño de investigación:

El diseño seleccionado es descriptivo correlacional; se dice que es descriptivo pues elige una diversidad de conceptos o variables para poder medirlas a cada una de ellas de forma independiente, cuya finalidad está en realizar una descripción para luego establecer la relación entre ellas logrando evidenciar la interacción.

Para Abanto (2014), estos diseños logran examinar el efecto de la variable, en la cual se asume que la variable X tiene cierto efecto en la variable Y; asimismo este diseño cuenta con una representación esquemática siendo la siguiente:



En donde:

M: Muestra seleccionada.

X: Variable: Gestión del currículo por competencias

Y: Variable: Desempeño docente

r: Coeficiente de correlación.

### 2.4. Población de estudio:

La investigación estuvo integrada por 35 formadores de educación superior los cuales trabajan en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, considerando la condición laboral es decir docentes tanto nombrados como contratados, también se tuvo en cuenta la jornada laboral ya sea de tiempo completo o parcial.

## **2.5. Muestra de estudio**

Subagrupación conformado por los miembros de la población que han sido seleccionados de la población, teniendo en cuenta alguna técnica de muestreo considerando que siempre debe pertenecer a la población (Vara, A, 2012 p. 221).

En tal sentido la muestra en este estudio la integró la totalidad que están en la población, cuyas características son similares.

### **Criterios de inclusión**

- ✓ Formadores nombrados y nombrados del ISPP “Juan XXIII”, con la condición de tener 3 años de experiencia en la institución debido que conoce de cerca la realidad de ella.
- ✓ Formadores que estén dispuestos a gestionar el cambio, aquellos que constantemente están en preparación para mejorar su labor como agente transmisor de conocimientos.

### **Criterios exclusión**

- ✓ Formadores que están ocupando cargos en instituciones externas al momento de aplicar los instrumentos.
- ✓ Docentes contratados del ISPP “Juan XXIII”, que han sido recientemente incorporados.
- ✓ Formadores que tienen deficiencias para el cambio, no apuestan por una mejora continua, siempre buscan pretextos para mantenerse en lo mismo.

## **2.6. Técnicas de recolección de datos**

La técnica que se tendrá será la siguiente:

### **a) Técnica de fichaje.**

Mediante esta técnica se pudo reunir y registrar una variedad tanto de datos como de información adquiridas de la ficha de investigación. De este modo que esta técnica se logra emplear para poder recolectar la información para su respectiva estructuración del marco teórica y del marco conceptual, así que la información relevante fue registrada tanto en la ficha bibliográfica, textual y de resumen.

### **b) Técnica de Encuesta**

La cual involucró la recolección tanto de datos como de información por medio de un instrumento que es aplicado a la muestra de estudio, de manera que fue empleado para poder obtener información tanto de las habilidades sociales de los maestros como de los directivos.

## **2.7. Instrumentos de recolección de datos**

Respecto a los instrumentos se considerarán los siguientes:

- a) Cuestionario sobre currículo por competencias.
- b) Cuestionario sobre desempeño docente.



## 2.8. Técnicas de procesamiento de datos, análisis e interpretación de resultados

Las técnicas para procesar los datos tienen un conjunto de procesos que el investigador tiene que desarrollar para obtener los resultados.

### a) Clasificación de datos

En esta parte se involucrará la selección de datos que serán obtenidos considerando una variedad de aspectos como son la validez de los datos, el diseño que será seleccionado, el estadígrafo que se empleará, etc.

### b) Codificación de datos

Esto se realizará mediante la designación de códigos a cada sujeto muestral con la finalidad de poder identificarlos, así como los procedimientos estadísticos.

### c) Tabulación de datos

Mediante de esta tabulación se elaborarán las tablas estadísticas, teniendo en cuenta el diseño de investigación y la medición de la variable. Se debe tener en cuenta que el estadígrafo empleado tiende a adecuarse a la naturaleza de la escala con la que se está midiendo.

### d) Análisis e Interpretación de datos

Esto consiste en realizar una separación de lo general a lo específico, con la finalidad de lograr la identificación el aspecto particular de dicho dato.

La interpretación de datos cuyo proceso se realiza para lograr explicar las tablas y figuras que se elaboraron. De manera que la interpretación se realizó considerando dos niveles: El primero resulta ser un análisis descriptivo la cual empleó la estadística descriptiva, utilizando tanto frecuencias como frecuencias porcentuales.

Asimismo, se realizó la interpretación tanto de la estadística descriptiva como de la inferencial, siguiendo el requerimiento del estudio. También se tuvo en cuenta la medida de tendencia central y de dispersión en la cual se consideró la media aritmética. Además, para el establecimiento de la correlación se usó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Como referencia se empleó las siguientes fórmulas:

Para media aritmética:

Fórmula para Desviación

$$\bar{X} = \frac{\sum f \cdot X}{n}$$

calcular la desviación estándar:  
estándar  $\sigma$

$$\sigma = \sqrt{\frac{1}{N-1} \sum_{i=1}^N (x_i - \bar{x})^2}$$

Finalmente se empleará el coeficiente de correlación de Rho Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Presentación e interpretación de resultados

**Tabla 1**

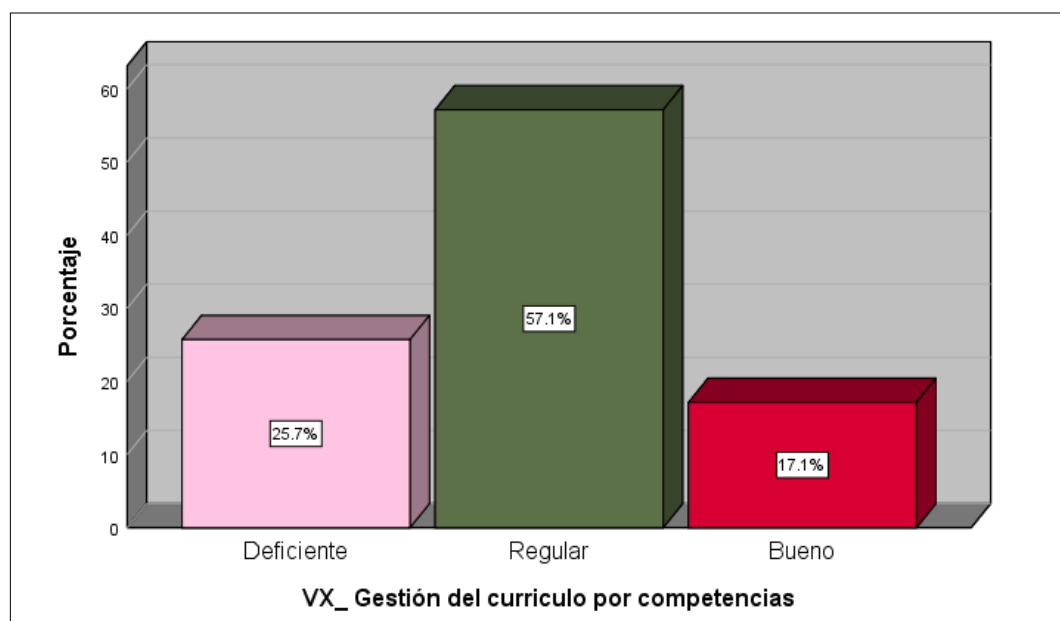
*Nivel de gestión del currículo por competencias*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	25.7
Regular	20	57.1
Bueno	6	17.2
Total	35	100.0

*Fuente: Base de datos*

**Figura 1**

*Nivel de gestión del currículo por competencias*



En la tabla 1 se puede observar que el 57.1% de los participantes evaluados percibe que la gestión del currículo por competencias se encuentra en nivel regular al poder demostrar su conducta ética con responsabilidad y compromiso, seguidamente un 25.7% considera que la gestión del currículo por competencias es deficiente ya que los docentes no desarrollan los proceso de reflexión, no logran dominar teorías y contenidos básicos al momento de desarrollar procesos pedagógicos y solo el 17.2% opina que se encuentra en un nivel bueno, es decir consiguen orientar su desempeño en función de los resultados en proceso de evaluación demostrando su conducta ética con responsabilidad y compromiso además dominan las teorías y contenidos básicos en esta variable propuesta.

**Tabla 2**

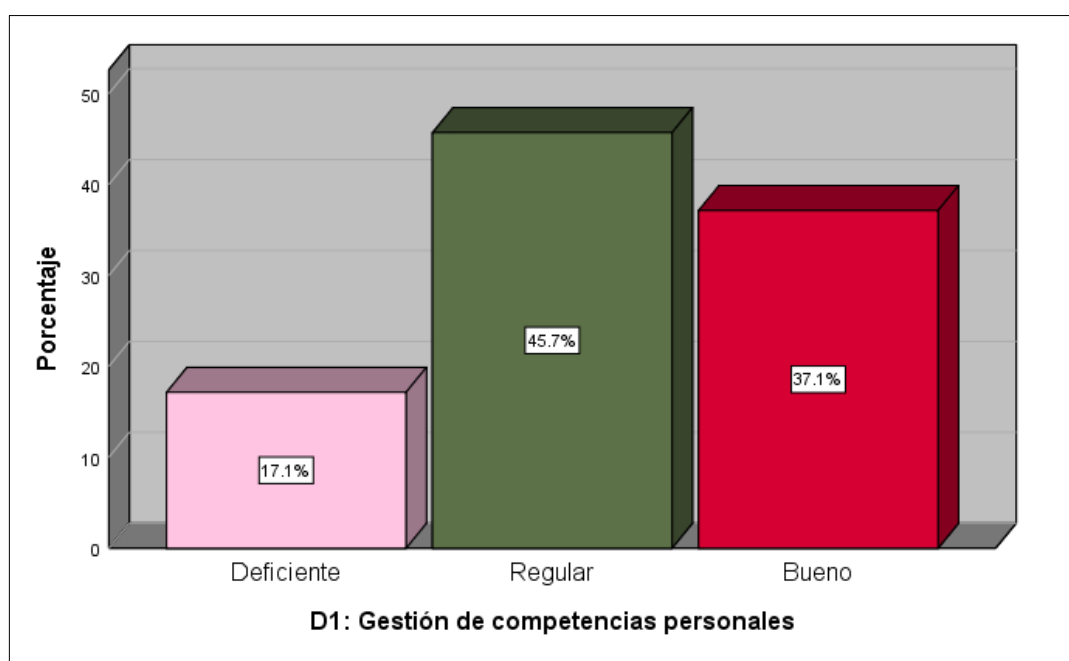
*Nivel de desarrollo en la gestión de competencias personales*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	17.2
Regular	16	45.7
Bueno	13	37.1
Total	35	100.0

*Fuente: Base de datos.*

**Figura 2**

*Nivel de desarrollo en la gestión de competencias personales*



En la tabla 2 se visualiza que el 45.7% de los encuestados manifiestan que la gestión por competencias personales se ubica en un nivel regular ya que gestionan la escucha activa, tolerancia y respeto pudiendo comunicarse libremente con sus ideas y convicciones , el 17.2% considera que es deficiente; es decir no lograron alcanzar una buena capacidad para poder cuidar su salud, además de actuar con iniciativa y convicción y el 37.1% afirma que la gestión por competencias personales es buena demostrando que existe la capacidad de promover la proactividad y flexibilidad en situaciones cambiante enriqueciendo su salud física, mental y socia dando paso a poder expresarse libremente , que sean tolerantes y empáticos.

**Tabla 3**

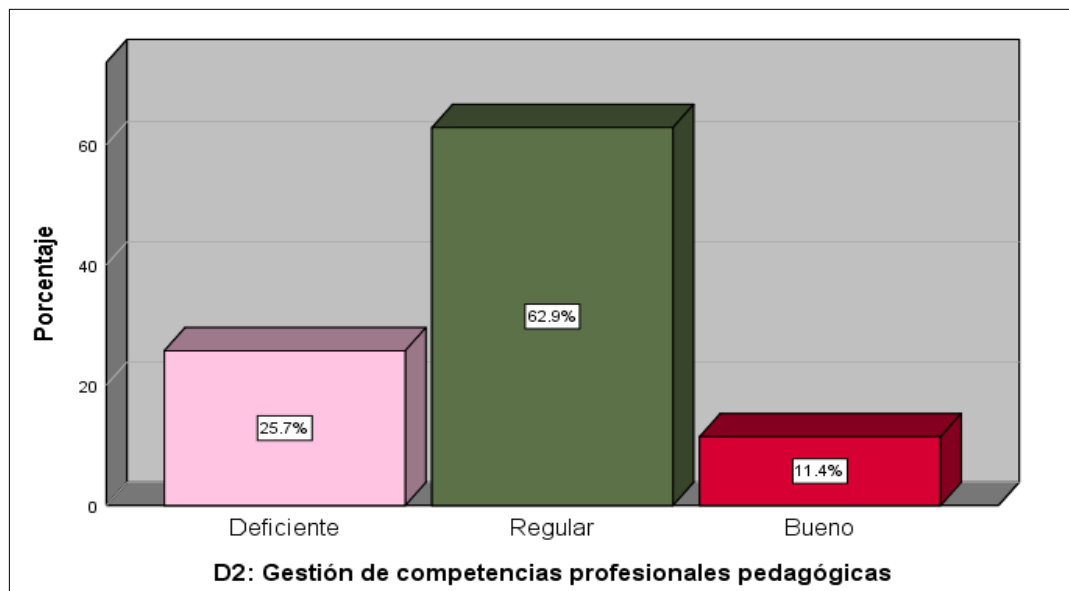
*Nivel de desarrollo en la gestión de competencias profesionales pedagógicas*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	25.7
Regular	22	62.9
Bueno	4	11.4
Total	35	100.0

Fuente: Base de datos.

**Figura 3**

*Nivel de desarrollo en la gestión de competencias profesionales pedagógicas*



En la tabla 3 se puede visualizar que el 62.9% de encuestados manifiesta que la gestión de competencias profesionales pedagógicas se ubica en la categoría regular ya que pueden realizar medianamente la gestión de analizar las fuentes primarias tanto de investigación, innovación además de manejar teorías y enfoques pedagógicos con sus estudiantes el 25.7% se ubica en el nivel deficiente, ya que no se lograron aplicar con idoneidad técnicas e instrumentos de evaluación que llegue a ser tan fundamental para la toma de decisiones en los nuevos aprendizajes, e investigaciones que busquen la creatividad en los estudiantes y un 11.4% en el nivel bueno, se refiere a que los docentes buscan aplicar técnicas didácticas y estratégicas que acompañen al estudiante en sus nuevos aprendizajes logrando estimular en ellos el diseño, creatividad e investigación.

**Tabla 4**

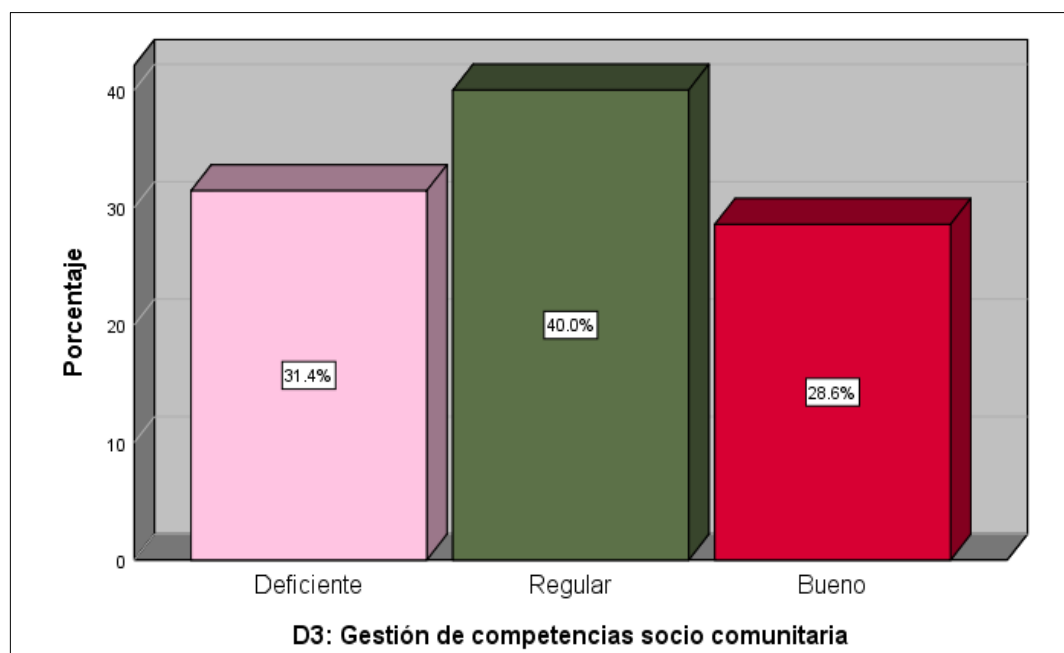
### *Nivel de desarrollo en la gestión de competencias socio comunitarias*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	31.4
Regular	14	40.0
Bueno	10	28.6
Total	35	100.0

*Fuente: Base de datos*

**Figura 4**

### *Nivel de desarrollo en la gestión de competencias socio comunitarias*



En la tabla 4 se puede observar que el 40% de los encuestados manifiestan con relación a la gestión de competencias socio comunitaria que se encuentran en el nivel regular por lo que se puede deducir que el docente interactúa de manera eficiente en el ambiente laboral, propone iniciativas para poder ejecutar actividades de valoración, sensibilización por el ambiente que le rodea, seguidamente un 31.4% afirma que el nivel es deficiente y se aprecia que formadores no logran alcanzar la característica de gestión y capacidad para la ejecución de alianzas con la comunidad. Finalmente, el 28.6% se manifiesta que la gestión de competencias socio comunitaria es bueno, es decir los docentes gestionan, interactúan y promueven el conocimiento, respeto en las diversas manifestaciones para que los estudiantes puedan desarrollar de manera armónica la investigación, innovación de los actores socio- educativos.

**Tabla 5**

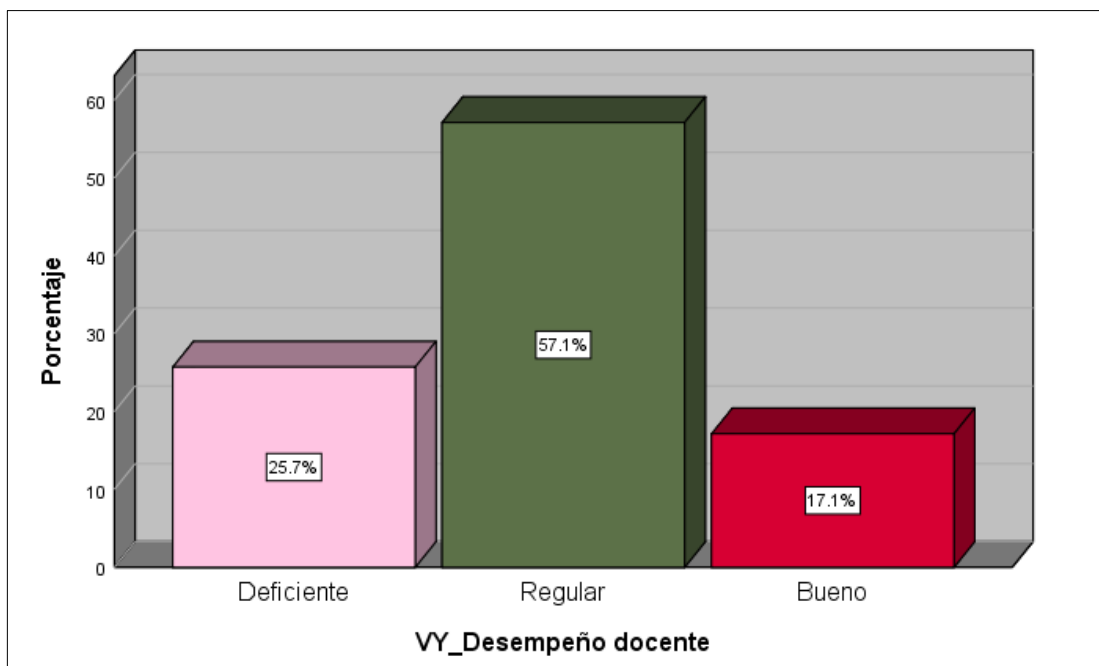
### *Nivel del desempeño docente*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	25.7
Regular	20	57.1
Bueno	6	17.2
Total	35	100.0

*Fuente: Base de datos*

**Figura 5**

### *Nivel del desempeño docente*



En la tabla 5 se visualiza que el 57.1% de participantes presentan un nivel regular en el desempeño docente, indicando que ellos elaboran sus unidades didácticas considerando la problemática, el 25.7 % están en un nivel deficiente ya que no logran explicar las características, conocimientos de su especialidad académica al momento de elaborar la matriz de evaluación en sus estudiantes y el 17.2% considera encontrarse en un nivel bueno en donde si se logran realizar estrategias que promuevan el aprendizaje al observar, inferir, y articular los saberes previos en los estudiantes.

**Tabla 6**

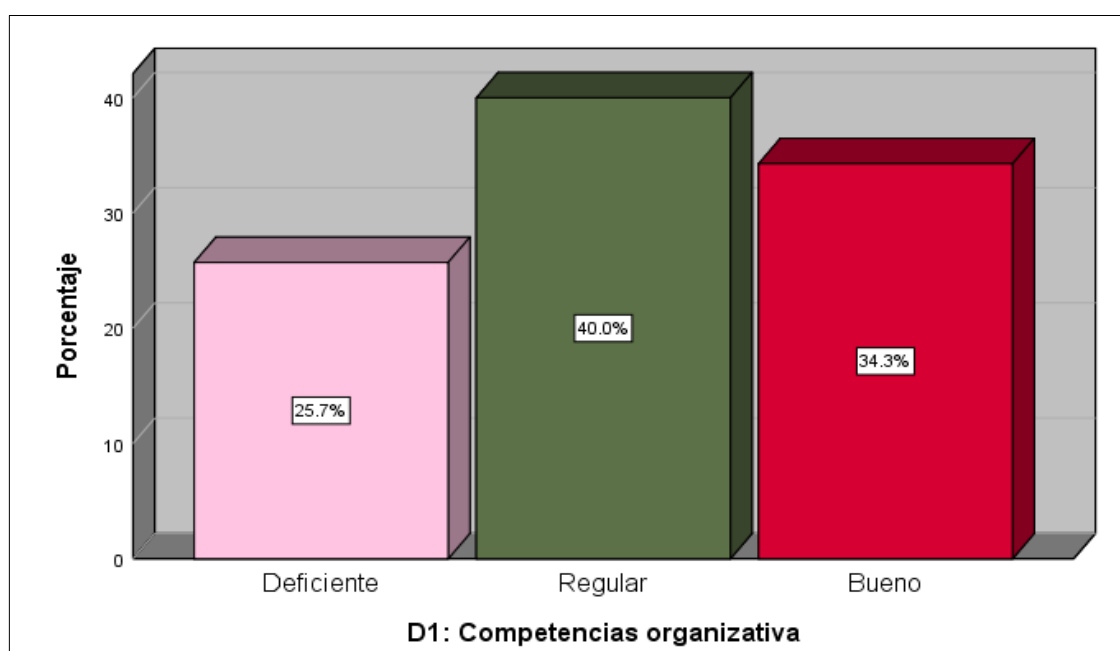
*Nivel de la dimensión competencia organizativa*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	25.7
Regular	14	40.0
Bueno	12	34.3
Total	35	100.0

Fuente: Base de datos

**Figura 6**

*Nivel de la dimensión competencia organizativa*



En la tabla 6 se visualiza que el 40% de los docentes se ubican en un nivel regular con respecto a su desempeño en la competencia organizativa ya que los formadores realizan la evaluación de aprendizaje considerando el uso de los materiales del MED, el 25.7% están en nivel deficiente es decir no lograron planificar actividades considerando el desarrollo de las capacidades planteadas junto con el instrumento de evaluación para los estudiantes y el 34.3% obtuvieron un nivel bueno, que nos indica que los docentes elaboran sus evaluaciones de aprendizaje, considerando las características y necesidades de los estudiantes para que así se pueda promover la construcción del proceso de aprendizaje en los estudiantes y ellos desarrollen capacidades educativas.



**Tabla 7**

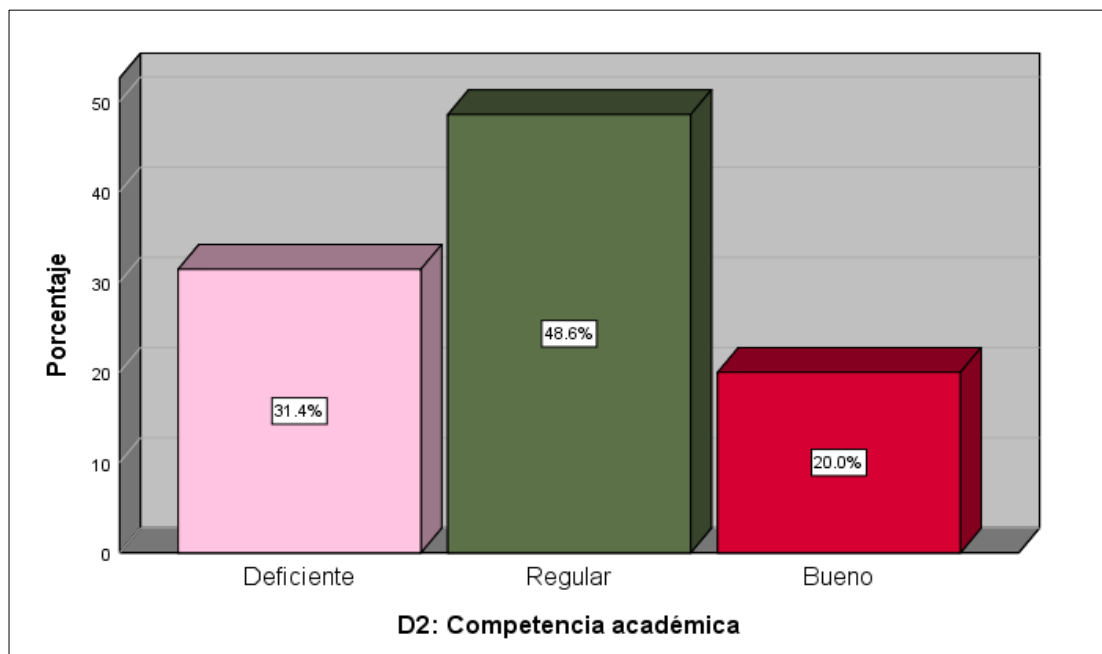
*Nivel de la dimensión competencia académica*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	31.4
Regular	17	48.6
Bueno	7	20.0
Total	35	100.0

*Fuente: Base de datos*

**Figura 7**

*Nivel de la dimensión competencia académica*



En la tabla 7 se puede observar que el 48.6% de los docentes evaluados se encuentran en el nivel regular con respecto a su competencia académica ya que tiene claro las características del área curricular a su cargo sustentando con el marco teórico en el desarrollo de la práctica pedagógica, el 31.4% se ubica en el nivel deficiente esto quiere decir que tiene dificultad para explicar que estrategias se aplican en su práctica pedagógica, el dominio de su especialidad y las diferentes etapas en el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes y el 20% se encuentran en un nivel bueno, lo cual refleja que los docentes lograron demostrar una solvencia académica para dirigir los procesos de evaluación.

**Tabla 8**

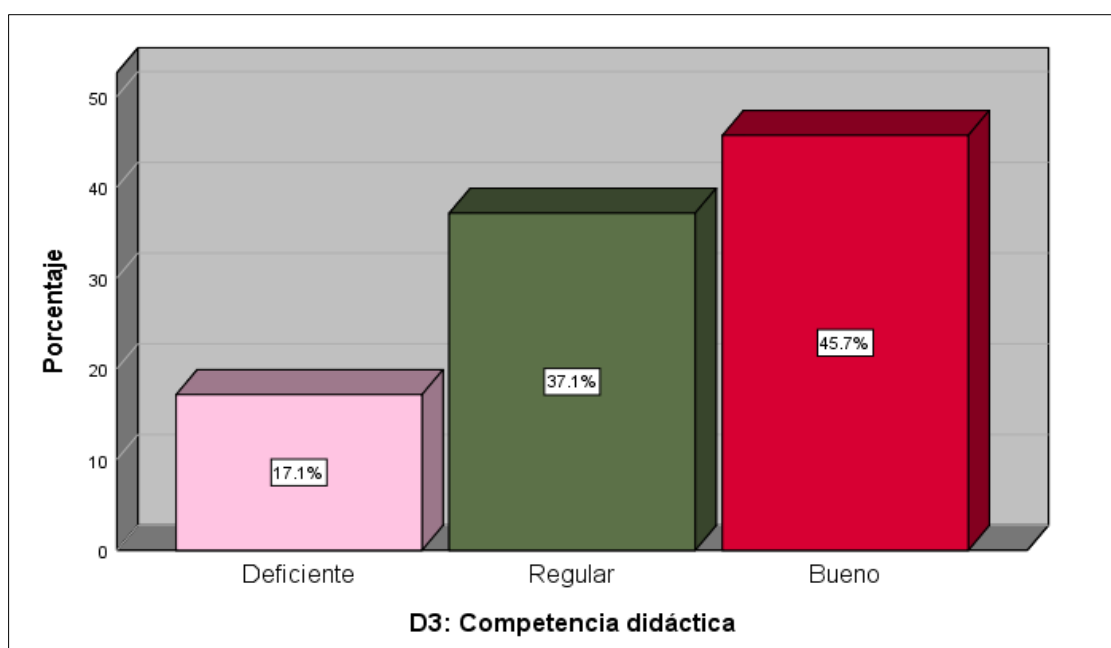
*Nivel de la competencia didáctica*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	17.2
Regular	13	37.1
Bueno	16	45.7
Total	35	100.0

Fuente: Base de datos

**Figura 8**

*Nivel de la competencia didáctica*



En la tabla 8 se puede visualizar que el 45.7% de docentes evaluados presentan un buen desarrollo de la competencia didáctica esto significa que realizan actividades para recuperar lo saberes previos de sus estudiantes de manera satisfactoria utilizando así estrategias, procesos que permitan articular tanto la metacognición como el aprendizajes en los estudiantes , el 37.1% se ubica en la categoría regular, en donde los formadores lograron solo medianamente emplear actividades en su programación de su unidad didáctica, llegando solo a aplicar las estrategias que tenían planteados pero no motivar a los estudiantes en sus aprendizajes y el 17.2% se encuentra en el nivel deficiente ya que no lograron demostrar el uso de diversas fuentes de información en el desarrollo de los avances pedagógicos de sus unidades didáctica ni aplicaron estrategias para promover nuevos aprendizajes en los estudiantes.

**Tabla 9**

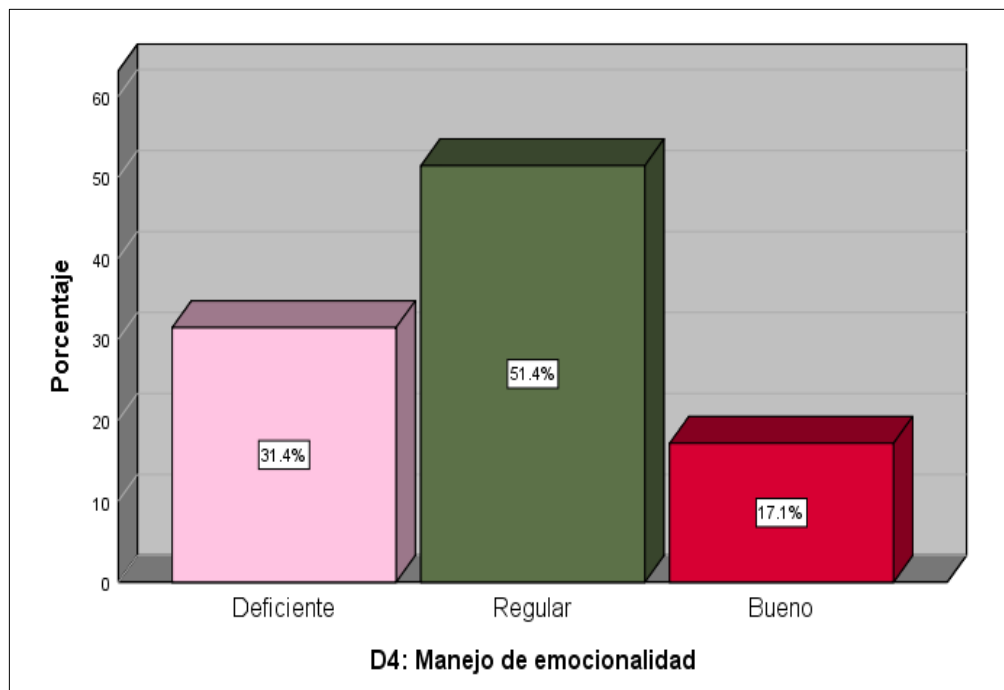
*Nivel de la dimensión manejo de emocionalidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	31.4
Regular	18	51.4
Bueno	6	17.2
Total	35	100.0

*Fuente: Base de datos*

**Figura 9**

*Nivel de la dimensión manejo de emocionalidad*



En la tabla 9 se visualiza que el 51.4% de docentes presentan un desarrollo regular de la dimensión manejo de la emocionalidad es decir solo desarrollaron aproximadamente los valores éticos , las reflexiones y consideraciones de las opiniones de los estudiantes en la expresión libre de ellos, el 31.4% están en nivel deficiente , donde los docentes no logran desarrollar actividades para mejorar su autoconfianza y convicción es ellos que no permitirá promover un estilo de comunicación asertiva entre el docente y los estudiantes y el 17.2% se ubican en la categoría de buen nivel, que detalla que los formadores lograron consideran las opiniones de los estudiante gracias a que los docente lograron orientar , respetar, desarrollar la libre expresión de los estudiantes y que ellos puedan promover los valores éticos en la realidad educativa y social.

**Tabla 10***Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Gestión de competencias personales	.178	35	<b>.007</b>
D1: Gestión de competencias personales	.176	35	<b>.008</b>
D3: Gestión de competencias socio comunitaria	.173	35	<b>.009</b>
VX_ Gestión del currículo por competencias	.264	35	<b>.000</b>
D1: Competencias organizativa	.160	35	<b>.024</b>
D2: Competencia académica	.308	35	<b>.000</b>
D3: Competencia didáctica	.240	35	<b>.000</b>
D4: Manejo de emocionalidad	.232	35	<b>.000</b>
VY_Desempeño docente	.214	35	<b>.000</b>

a. Corrección de significación de Lilliefors

En esta tabla se evidencio, un nivel crítico (significación asintótica bilateral =p) siendo que existe valores menores a 0.05 en los casos presentados, de manera que se logra rechazar la hipótesis de normalidad, concluyéndose que estos datos no presentan una distribución normal (test de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significancia al 5%). De manera que se empleará una prueba no paramétrica Rho Spearman con el propósito de establecer la correlación.

### 3.2. Prueba de hipótesis - Comprobación de hipótesis

Pasos para la comprobación de la hipótesis general y específicas mediante la prueba estadística de Rho Spearman.

**Primer paso:** Nivel de significancia igual a  $\rho=0,05$

**Segundo paso:** Plantear la siguiente regla de decisión:

Si  $p$  valor  $< 0,05$  se rechaza el  $H_0$

Si  $p$  valor  $> 0,05$  se acepta el  $H_0$

**Tercer paso:** Determinar mediante el software estadístico SPSS, los coeficientes de correlación entre las variables de estudio y sus dimensiones, asimismo analizar los niveles de significancia obtenidos mediante la prueba de Rho Spearman, para tomar la decisión si se acepta o rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 11**

*Correlación entre las dimensiones del desempeño docente y la gestión del currículo por competencias*

	VY_ Desempeño docente	D1: Competencias organizativa	D2: Competencia académica	D3: Competencia didáctica	D4: Manejo de emocionalidad	
VX_ Gestión del currículo por competencias	Coefficiente de correlación	.992**	.952**	.816**	.941**	.907**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35

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

**Cuarto paso:** Realizar la toma de decisión para la validez de las hipótesis de investigación.

**Comprobación de la Hipótesis general:** En la tabla 11, se observa un nivel de significancia bilateral de 0,000 menor a 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de 0.992; indicando que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ . Por lo tanto, en la investigación se determina que existe una relación significativa entre la gestión del currículo por competencias y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica.

**Comprobación de la Hipótesis específica 1:** En la tabla 11, se observa un nivel de significancia bilateral de 0,000 menor a 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de 0.952; indicando que se rechaza la H0 y se acepta la Ha. Por lo tanto, en la investigación se determina que existe una relación significativa entre la competencia organizativa y la gestión del currículo por competencias.

**Comprobación de la Hipótesis específica 2:** En la tabla 11, se observa un nivel de significancia bilateral de 0,000 menor a 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de 0.816; indicando que se rechaza H0 y se acepta la Ha. Por lo tanto, en la investigación se determina que existe una relación significativa entre la competencia académica y la gestión del currículo por competencias.

**Comprobación de la Hipótesis específica 3:** En la tabla 11, se observa un nivel de significancia bilateral de 0,000 menor a 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de 0.941; indicando que se rechaza H0 y se acepta la Ha. Por lo tanto, en la investigación se determina que existe una relación significativa entre la competencia didáctica y la gestión del currículo por competencias.

**Comprobación de la Hipótesis específica 4:** En la tabla 11, se observa un nivel de significancia bilateral de 0,000 menor a 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de 0.907; indicando que se rechaza H0 y se acepta la Ha. Por lo tanto, en la investigación se determina que existe una relación significativa entre el manejo de emocionalidad y la gestión del currículo por competencias.

#### IV. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

En la comparación de la hipótesis general se puede evidenciar que existe relación entre la Gestión del currículo por competencias y el desempeño docente; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.992 que indica que a una mayor gestión del currículo por competencias mayor será el nivel de desempeño docente.

Los resultados conseguidos poseen una relación llevada a cabo, por Oscco (2019) quien señala existe una relación positiva y significativa currículo por competencias y las estrategias didácticas del docente donde obtuvo como resultado un  $r= 0,325$  y  $p=,000$ . Por otro lado, tenemos a Chávez (2017) quien afirma que existe una relación significativa y alta ( $r=0.813$ ) entre el currículo por competencias en la formación profesional y el desempeño docente, de tal manera que se concluye señalando que las competencias aportarán capacidades resistentes a las modificaciones y aspectos de adaptabilidad, es por eso por lo que para los docentes será importante para que logren sus metas. Podemos contar también con Quezada, Poblete & Gallardo (2019) en donde evidencian que se explicitan en función de las tres dimensiones exigidas para el aseguramiento de la calidad en carreras de pregrado en las universidades en Chile. También se incluyen los resultados obtenidos en las tasas de egreso y titulación. Cabe hacer notar que el desarrollo propio de cada etapa presentada también contiene resultados que surgieron como producto del proceso concreto de rediseño curricular. Así mismo Pérez (2018) indica que la definición de competencia, se constituye en un constructo polisémico, de usos variados, e interpretaciones múltiples, con características dinámicas, holísticas y situacionales, que desde distintas perspectivas, tiene una serie de características que se encuentran implícitas en cualquier definición de competencia, como que, se constituye en un complejo de habilidades que busquen ejecutar acciones y resolver problemas eficientemente, y más, implica la capacidad adaptación a diversas circunstancias y contextos.

Posteriormente tenemos en el marco teórico al autor Chávez (2017), quien señala que la gestión del currículo por competencias abarca una serie de modelos, planes de investigación, planes, métodos y procesos que influyen en la educación global y el desarrollo de características culturales nacionales, regionales y locales. También incluye recursos humanos, académicos y materiales involucrados en el desarrollo de políticas y

proyectos institucionales relacionado al ámbito educativo. (p.123). Por otro parte, Gonzales (2013), indica que el desempeño docente es la actividad desempeñada por el profesor con el fin de estimular el desarrollo integral del alumnado, abarcando las áreas afectiva, cognitiva y social de modo que el alumnado tenga la capacidad de desenvolverse en cualquier contexto social.



## V. CONCLUSIONES

- ✓ En primer lugar, se logró determinar en el presente estudio que existe una relación significativa entre la gestión del currículo por competencias y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, esto reflejado por el coeficiente de Rho Spearman de 0,992.
- ✓ En segundo lugar, se logró determinar que existe una relación significativa entre la gestión del currículo por competencias y las competencias organizativas de los docentes evaluados, esto reflejado por el coeficiente de Rho Spearman de 0.952.
- ✓ En tercer lugar, se logró determinar la que existe una relación significativa entre la gestión del currículo por competencias y las estrategias de competencia académica de los docentes evaluados, esto reflejado por el coeficiente de Rho Spearman de 0.816
- ✓ En cuarto lugar, se logró determinar que existe una relación significativa entre la gestión del currículo por competencias y la competencia didáctica de los docentes evaluados, esto reflejado por el coeficiente de Rho Spearman de 0.941
- ✓ En quinto lugar, se logró determinar que existe una relación significativa entre la gestión del currículo por competencias y el manejo de emocionalidad de los docentes evaluados, esto reflejado por el coeficiente de Rho Spearman de 0.907

## VI. RECOMENDACIONES

- ✓ A los encargados de la Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII”, planear e implementar un plan curricular actualizado, asegurando que muestre variedad, contextualización y adaptación en función de las necesidades de los estudiantes y las necesidades educativas para lograr aprendizajes importantes.
- ✓ A los encargados de la Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII”, supervisar permanente de las actividades docentes, para mejorar el desempeño docente es necesario adherirse a un plan de seguimiento y supervisión con cronogramas y herramientas de control.
- ✓ Al director de la Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII”, motivar a los docentes a involucrarse en la reflexión sobre el aprendizaje es un desafío que los docentes deben creer que sus alumnos pueden aprender y que los directores creen que los docentes pueden cambiar.
- ✓ Al director de la Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII”, gestionar la formalización de alianzas estratégicas con diversas instituciones, realizar actividades docentes como pasantías, seminarios docentes, trabajo colaborativo para mejorar el desempeño docente

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, E. & Vásquez, J. (2018). *La gestión curricular y la calidad de enseñanza de los docentes en la institución educativa primaria publican N° 60059 “Antonio Raimondi”, Punchana, 2015.* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional “Pedro Ruíz Gallo”, Lambayeque, Perú, 2018.
- Álvarez, M. (2011). *Perfil del docente en el enfoque basado en competencias.* Perfil del docente en el enfoque basado en competencias. Vol XV. (N°1), 99 – 107
- Becerra, O. (2015). *Factores críticos de éxito para la educación universitaria.* (En línea). (Consultado el 16 de abril del 2019). Recuperado en: <https://omarbecerrav.blogspot.com/2015/09/>
- Bonilla, I. & Martín, C. (2014). *Evaluación de competencias de las prácticas externas curriculares del grado en ADE.* (En línea). (Consultado el 16 de abril del 2019). [http://www.seeci.net/congreso/DOCENCIA\\_3.pdf](http://www.seeci.net/congreso/DOCENCIA_3.pdf)
- Bravo, P. (2014). El currículum basado en competencias y sus implicancias en la docencia universitaria: Un estudio de caso sobre las representaciones sociales de académicos. (Tesis de maestría). “Pontificia Universidad Católica” de Chile, Chile.
- Callomamani, R. (2013). La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores. (Tesis de maestría). Universidad Nacional “Mayor de San Marcos”, Lima.
- Carlos, J. (2009), "¿Cómo enseñan Psicología los profesores efectivos? Un estudio exploratorio", *Perfiles Educativos*, tercera época, vol. XXXI, núm. 123, pp. 8-26
- Catalano, A., Avolio, S., & Slogana, M. (2004). *Diseño Curricular basado en competencias.* Buenos Aires: Editorial Banco Interamericano de Desarrollo.
- Chaves, M. (2018). *Modelo de gestión pedagógico curricular estratégico aplicado a la Unidad Educativa Alberto Einstein nivel inicial-subnivel dos y primero de básica año 2014 - 2015.* (Tesis de Maestría). “Pontificia Universidad Católica” del Ecuador, Quito, 2018.
- Chávez, V. (2017). *El Currículo por Competencias y Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad del Callao.* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lima.
- De la Cruz, L. (2008). *Definición de desempeño laboral.* Diccionario de Educación. Lima –Perú.
- Fonch, L., Lebrón, A. y Suárez, C (2017). *Conocimientos de los gestores y docentes del enfoque basado en competencias del Primer Ciclo del Nivel Primario de las escuelas Rubén*

- Valdés Sánchez, Milila Antonia Báez y Las Margaritas del Distrito escolar 15-01 de Los Alcarizos. (Tesis de grado). Universidad “Católica Madre y Maestra”, Santo Domingo.
- Gonzales, A. (2013). Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas. Tesis de la Universidad “Santa María”; Caracas.
- Gonzalez, G. (2017). Las competencias y el enfoque socioformativo: Una propuesta para transformar la educación. En S. Tobón (Coordinador), Foro de Evaluación Socioformativa. México: Centro Universitario Marco
- Gutierrez, M. (2014). La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan, Hualmay – 2014. (Tesis de maestría). Universidad “César Vallejo”, Sede Lima.
- Huillca, B. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. (Tesis de maestría). Universidad Nacional “Mayor de San Marcos”; Lima.
- Jaik, A. (2013). Competencias investigativas: Una mirada a la Educación Superior. Instituto “Politécnico Nacional”, México.
- Larrea, E. (2014). El currículo de la Educación Superior, desde la complejidad sistémica; algunas consideraciones para orientar el proceso de construcción del nuevo modelo de formación universitaria. Recuperado de [http://www.ces.gob.ec/doc/Taller-difusion/SubidoAbril-2015/curriculo\\_es-sistemico%20-%20e%20larrea.pdf](http://www.ces.gob.ec/doc/Taller-difusion/SubidoAbril-2015/curriculo_es-sistemico%20-%20e%20larrea.pdf)
- Llacuna, J. & Guardía, J. (2015) Dimensión cuerpo-mente. De Spinoza a Damasio. Imágenes, signos, emociones y sentimientos en el lenguaje. Anuario de Psicología/The UB Journal of Psychology, vol. 45, nº 1, 7-23
- McAlpine, L & Weston, C. (2002). "Reflexión: Cuestiones relacionadas con la mejora de la enseñanza del profesor y el aprendizaje de los estudiantes", en Nira Hativa y Peter Goodyear (eds.), Profesor Pensamiento, Creencias y Conocimiento en la Educación Superior, Dordrecht / Boston / London, Kluwer Academic Publishers.
- Oña, L. y Rojas, C. (2017). Estándares de desempeño docente. (Tesis de grado). Universidad “Técnica de Cotopaxi”, Ecuador.
- Medina, G. (2015). El currículo enfocado en el desarrollo de competencias matemáticas para octavo, noveno y décimo años de educación general básica. (Tesis de maestría). Universidad Andina, “Simón Bolívar”, Ecuador.
- Meneses, L. (2015). Influencia de la ejecución del currículo por competencias en el aprendizaje de capacidades y sus efectos en el ejercicio profesional de los trabajadores sociales del

- sur del Perú en el año 2013. (Tesis doctoral). Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”, Juliaca.
- Nathan, M y Petrosino, A. (2003), "Experto en el punto ciego entre los profesores de Preservice", *American Educational Research Journal*, vol. 40 núm. 4, págs. 905-928.
- Navarro, M. (2015). Concepciones sobre formación docente en los sistemas modulares. (En línea). (Consultado el 16 de abril del 2019). Recuperado en: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Educacao/article/viewFile/2236-6377.15.4/pdf>
- Oscoco, G. (2019). Currículo por competencias y estrategias didácticas en la facultad de derecho y ciencia política de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima – 2018. (Tesis de Maestría). Universidad “César Vallejo”, Lima
- Ortega, M. (2010). Competencias emergentes del docente ante las demandas del espacio europeo de educación superior. *Revista Española de Educación Comparada* 16, 305-327. Recuperado de [http://www.uned.es/reec/pdfs/16-2010/14\\_ortega.pdf](http://www.uned.es/reec/pdfs/16-2010/14_ortega.pdf)
- Pilozo, R. (2016). Diseño curricular para la carrera de economía de la Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí”, basado en competencias. *Revista Praxis*. Vol12. 30-38
- Purisaca, H. (2017). Currículo por competencias y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Masisea, Ucayali 2017. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de “Ucayali”, Pucallpa.
- Quisocala, A. (2018). Gestión curricular del enfoque por competencias en el área de matemática de la Institución Educativa N° 41008 Manuel Muñoz Najar del distrito de Arequipa – Arequipa. (Tesis de segunda especialidad). Universidad “Marcelino Champagnat”, Arequipa.
- Quinga, C. (2017). Currículum por competencias para la formación militar de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea Ecuatoriana: Una Propuesta Contextualizada, (Tesis doctoral). Universidad de “Nariño”, Colombia.
- Quispe, M. (2016). Relación entre la autoevaluación y evaluación por los estudiantes del desempeño docente del área de matemáticas en las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundaria con más de 1000 alumnos en el distrito de Puno región Puno. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de “San Agustín”, Lima.
- Quispe, M. & Pitoy, W. (2013). Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes en el área de educación para el trabajo, asignatura de industria alimentaria del 4to grado de educación secundaria del Centro Experimental de

- Aplicación de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lima.
- Ramos, D. (2016). Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa “Máximo De la Cruz Solórzano” de Ica, 2016. (Tesis de maestría). Universidad “César Vallejo”.
- Segura, E. (2003). Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente en la Universidad de Carabobo. (Tesis doctoral). Universidad de “Carabobo” de Venezuela.
- Sudario, M. (2017) Gestión curricular y los aprendizajes del área de educación para el trabajo en las instituciones de la red 11, Ugel 02, San Martín de Porras, 2016. (Tesis de Maestría) Universidad “César Vallejo”, Lima, Perú.
- Tobón,S, (2013). Integral Training and Competences. Complex thinking, curriculum, didactics and evaluation. CIFE Institute. Ecoe Editions. 4th. Bogotá edition.
- Universidad “Modular Abierta” (2017). Fascículo NQ 4-2017. ¿Qué se espera que aprendan los estudiantes, en la educación superior? Documentos de apoyo a la docencia. (En línea). (Consultado el 16 de abril del 2019). Recuperado en: <http://www.uma.edu.sv/principal/carreras/PDF/f4.pdf>
- Universidad Nacional de “Piura” (2019). Plan Curricular p24. Ingeniera mecatrónica. (En línea). (Consultado el 16 de abril del 2019). Recuperado en: <http://www.unp.edu.pe/plancurric/plancurricular054.pdf>
- Universidad Nacional “Federico Villareal” (2017). Modelo Educativo de la UNFL Socioformativo – Humanista. (En línea). (Consultado el 16 de abril del 2019). Recuperado en: <http://www.unfv.edu.pe/vrac/images/noticias/2018/marzo/modedu.pdf>
- Villarreal, I. (2018). Desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en estudiantes del VI ciclo de enfermería Universidad San Pedro Huacho 2015. (Tesis de Maestría) Universidad “San Pedro”, Huacho, Perú.
- Montaño, N. (2018). Un modelo con enfoque ontológico para la gestión de currículos por competencias. (Tesis doctoral). Universidad “Central de Venezuela”, Venezuela.
- Zapata, M. (2018). Programa Aprendiendo a Diversificar en el Currículo por Competencias de los Docentes de la Institución Educativa Alfredo Bonifaz del Rímac 2017. (Tesis de maestría). Universidad “César Vallejo”, Sede Lima.
- Zenteno, M. (2009, noviembre). La actitud del docente frente al cambio. Retos a los que se enfrenta. Trabajo presentado en el XXII Congreso Nacional de Enseñanza de las Matemáticas.



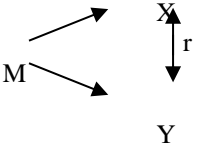
## **VIII. ANEXOS**



### 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA:

**Título:** Gestión del currículo por competencias y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020.

**Autora:** OCHOA CHOCHOJA, Julián

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PG: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020?	Determinar la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020.	Existe relación significativa entre la gestión del currículo por competencias y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020.	<p><b>VARIABLE X</b> Nivel de conocimientos del modelo pedagógico institucional.</p> <p><b>Dimensiones:</b> D1. Elaboración cartel de diversificación de los Docentes D2. Elaboración de la programación anual D3. Elaboración de unidades de aprendizajes D4. Elaboración de sesiones de aprendizajes</p>	<p>TIPO: Por su finalidad es investigación Básica, no experimental.</p> <p>METODO: Descriptivo correlacional</p> <p>DISEÑO: Diseño descriptivo correlacional.</p>  <p>- POBLACIÓN.</p>

<p>Problema Específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y la competencia académica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020?</p> <p>Problema Específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y la competencia didáctica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020?</p> <p>Problema Específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y la competencia organizativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y el manejo de la emocionalidad en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020?</p>	<p>Objetivo Específico 1 Establecer la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y la competencia académica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020.</p> <p>Objetivo Específico 2 Establecer la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y la competencia didáctica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020.</p> <p>Objetivo Específico 3 Establecer la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y la competencia organizativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020.</p> <p>Objetivo específico 4 Establecer la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y el manejo de la emocionalidad en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020.</p>	<p>Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre la gestión del currículo por competencias y la competencia académica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre la gestión del currículo por competencias y la competencia didáctica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre la gestión del currículo por competencias y la competencia organizativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020.</p> <p>Hipótesis específica 4 Existe relación significativa entre la gestión del currículo por competencias y el manejo de la emocionalidad en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020.</p>	<p><b>VARIABLE Y</b> Desempeño docente.</p> <p><b>Dimensiones:</b> Competencia académica Competencia didáctica Competencia organizativa Manejo de la emocionalidad</p>	<p>Docentes en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica.</p> <p>- MUESTRA: 35 docentes en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica.</p> <p>- Técnica de elección de la muestra: Muestreo probabilístico Procesamiento de datos: Para la presentación de los datos se harán uso de tablas y figuras estadísticas. Para determinar la correlación entre las variables se hará uso del Coeficiente de correlación.</p>
---	---	---	--	---

## 2. Instrumento de recolección de información

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL CURRÍCULO POR COMPETENCIAS

APELLIDOS

Y

NOMBRES:.....-

Código: .....

Fecha de aplicación:

...../...../.....

**Estimado docente:** Contesta con la mayor sinceridad posible, recuerde que no hay respuestas buenas o malas.

**Opciones de respuestas de los ítems:** Muy deficiente (1), Deficiente (2), Regular (3), Satisfactorio (4), Muy satisfactorio (5)

N°	INDICADORES	Puntaje				
		1	2	3	4	5
	<b>D1. Gestión de competencias personales</b>					
1.	<b>Demuestra conducta ética con responsabilidad y compromiso</b> Gestión de la capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos.					
2.	Gestión de la capacidad se comunica y permite la expresión libre de ideas, opiniones y convicciones.					
3.	<b>Desarrolla procesos permanentes de reflexión sobre su quehacer, para alcanzar sus metas y dar respuestas pertinentes</b> Gestión de la capacidad para actuar con iniciativa y reflexiona críticamente sobre su quehacer cotidiano.					
4.	Gestión de la capacidad para promover la proactividad y flexibilidad ante situaciones de cambio.					
5.	Cuida su salud integral Gestión de la capacidad preserva y enriquece su salud física, mental y social.					
6.	Gestión de la capacidad cuida su salud y la atiende responsablemente evitando la automedicación.					
	<b>D2. Gestión de competencias profesionales pedagógicas</b>					
7.	<b>Domina teorías y contenidos básicos</b> Gestión de la capacidad para analizar y sistematizar información de fuentes primarias, de resultados de innovaciones e investigaciones, así como de bibliografía actualizada.					
8.	Gestión de la capacidad para manejar teorías y enfoques pedagógicos actuales que sustentan los procesos de enseñanza aprendizaje.					
9.	<b>Desarrolla procesos pedagógicos fundamentados en la teoría y la experiencia educativa</b> Gestión de la capacidad para seleccionar y diseñar creativamente recursos y espacios educativos en función a los aprendizajes previstos y a las características de los alumnos.					
10.	Gestión de la capacidad para aplicar estrategias didácticas pertinentes e innovadoras que promuevan aprendizajes en sus alumnos.					

<b>11.</b>	<b>Orienta su desempeño docente en función de los resultados de los procesos de evaluación educativa y toma decisiones</b> Gestión de la capacidad para aplicar con idoneidad técnicas e instrumentos de evaluación en los procesos de enseñanza y aprendizaje							
<b>12.</b>	Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones.							
<b>D3. Gestión de competencias socio comunitaria</b>								
<b>13.</b>	Interactúa con otros actores educativos de manera de manera armónica, constructiva, crítica Gestión de la capacidad para propiciar un clima de respeto y de sinergias en la interacción con otros actores socio-educativos para fortalecer la gestión institucional.							
<b>14.</b>	Gestión de la capacidad para desarrollar iniciativas de investigación e innovación que aportan a la gestión institucional.							
<b>15.</b>	Interactúa socialmente demostrando conocimiento y comprensión por la diversidad Gestión de la capacidad para promover un clima de equidad, a partir del reconocimiento y valoración de la diversidad lingüística y cultural del país.							
<b>16.</b>	Gestión de la capacidad para promover el conocimiento y respeto a las diversas manifestaciones culturales valorando los diversos aportes.							
<b>17.</b>	Desarrolla proyectos comunitarios en alianza con diferentes instituciones gubernamentales y de la sociedad civil Gestión de la capacidad para diseñar, implementar, ejecutar y evaluar proyectos comunitarios de desarrollo y promoción social.							
<b>18.</b>	Gestión de la capacidad para programar y ejecuta actividades de sensibilización para la conservación del patrimonio cultural, artístico e histórico y del ambiente natural.							
<i>TOTAL</i>								

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y nombres:

.....

Código: .....

Fecha de aplicación:

...../...../.....

**Estimado docente:** Contesta con la mayor sinceridad posible, recuerde que no hay respuestas buenas o malas.

**Opciones de respuestas de los ítems:** Muy deficiente (1), Deficiente (2), Regular (3), Satisfactorio (4), Muy satisfactorio (5)

N°	INDICADORES	Puntaje				
		1	2	3	4	5
	<b>1. COMPETENCIA ORGANIZATIVA</b>					
01	Elaboras la unidad didáctica con coherencia interna entre sus elementos.					
02	Elaboras la unidad didáctica considerando la problemática de la comunidad a través de temas transversales.					
03	Elaboras la unidad didáctica según las características y las necesidades de los estudiantes.					
04	Planteas actividades considerando el desarrollo de las capacidades planteadas en la unidad didáctica.					
05	Planificas actividades considerando el uso de materiales del MED, otros, del contexto.					
06	Las actividades que programas evidencian la intención de promover la construcción del proceso de aprendizaje.					
07	Planificas la evaluación de los aprendizajes considerado una matriz de evaluación.					
08	Planificas la evaluación de los aprendizajes considerando una variedad de instrumentos de evaluación					
	<b>2. COMPETENCIA ACADÉMICA</b>					
09	Sustentas tus ideas centrales en marcos teóricos referidos al desarrollo de los estudiantes y su proceso de aprendizaje.					
10	Sustentas tus ideas de marcos teóricos y prácticos sobre las etapas del desarrollo cognitivo, pensamiento lógico matemático y etapas del pensamiento moral en los estudiantes.					
11	Sustenta tus ideas sobre los componentes de su área curricular y la vinculación con el desarrollo de los procesos pedagógicos.					
12	Explicas las características y organización del área curricular a su cargo.					
13	Explicas las estrategias para el desarrollo de los componentes del área curricular vinculándolas con su práctica pedagógica.					
14	Sustentas ideas centrales sobre conocimientos de su especialidad académica					
15	Explicas y complementas con solvencia académica las intervenciones de los estudiantes precisando aspectos del dominio de su especialidad.					

16	Demuestras solvencia académica en la conducción de procesos de evaluación de los aprendizajes.					
<b>3. COMPETENCIA DIDÁCTICA</b>						
17	Realizas las actividades de acuerdo con lo programado en la unidad didáctica.					
18	Utilizas estrategias para recuperar los saberes previos de los estudiantes.					
19	Utilizas estrategias para promover procesos de aprendizaje: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar.					
20	Propicias el uso de diversas fuentes de información: libros, revistas, periódicos, Internet, separatas, entrevistas, experimentos y otros.					
21	Aplicas estrategias que permiten articular los saberes previos con el nuevo aprendizaje.					
22	Utilizas estrategias para consolidar los nuevos aprendizajes esperados.					
23	Empleas estrategias que motivan a los estudiantes para aplicar el nuevo aprendizaje en situaciones de su entorno local.					
24	Utilizas estrategias para promover en los estudiantes la metacognición. ¿Qué aprendieron?, ¿cómo lo hicieron? ¿cómo demuestran que aprendieron?, etc.					
<b>4. MANEJO DE LA EMOCIONALIDAD</b>						
25	Promueves el desarrollo de valores éticos en relación a la realidad educativa y/o social					
26	Reflexionas con los estudiantes sobre situaciones, opiniones actitudes, ejemplos estereotipados que se presentan.					
27	Promueves un estilo de comunicación asertiva					
28	Respetas y tomas en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes					
29	Desarrollas actividades cooperativas que propicie la participación activa y el desarrollo de la solidaridad entre los estudiantes					
30	Orientas a los estudiantes para mejorar la autoconfianza y la convicción de poder ejecutar sus planes y alcanzar sus metas					
31	Consideras las opiniones de los estudiantes en la toma de decisiones, relacionadas a situaciones en el aula					
32	Generas espacios de expresión libre de ideas por parte de sus estudiantes					
<b>TOTAL</b>						

### 3. Consentimiento informado

#### Consentimiento Informado para participantes de investigación

Yo \_\_\_\_\_ identificado/a con DNI \_\_\_\_\_ he decidido participar de manera voluntaria en la investigación que realiza la Br. OCHOA CHOCHOJA, Julian identificado(a) con DNI N°XXXXXX, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión del currículo por competencias y el desempeño docente en el en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2020.

Tengo entendido que mi participación consiste en responder dos cuestionarios de cuestionario sobre gestión del currículo por competencias y cuestionario sobre desempeño docente. Los datos recogidos no serán utilizados para ningún otro fin.

La participación es totalmente confidencial y voluntaria.

Finalmente, el investigador se compromete en absolver mis interrogantes acerca de este proyecto, en cualquier momento durante su participación en él. Del mismo modo, si no me encuentro conforme tengo la opción de retirarme del proyecto en cualquier momento sin que esto lo perjudique en ninguna forma.

Ica, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

**Firma de la investigadora**

---

**Firma del Participante**

#### 4. Otros.

	D1: Gestion de competencias personales						D2: Gestion de competencias profesionales pedagógicas						D3: Gestión de competencias socio comunitaria					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5
2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	2	4	2
3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	2	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4
5	4	4	4	3	2	1	1	1	3	4	4	4	5	5	3	4	4	2
6	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	3	2	2
7	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	4	1	1	1	3	1	2	3
8	3	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	1	3	2	3	2	1
9	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5
10	5	2	3	2	2	4	5	1	2	1	2	1	2	3	3	1	2	2
11	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2
12	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3
13	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	2	4	3
14	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	3	2	1
15	3	2	4	1	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1
16	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2
17	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5
18	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	2	2	4	2
19	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	1
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4
21	4	4	4	3	2	1	1	1	3	4	4	4	5	5	3	4	4	2
22	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	3	2	2
23	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5
24	3	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	1	3	2	3	2	1
25	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	1
26	5	2	3	2	2	4	5	1	2	1	2	1	2	3	3	1	2	2
27	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5
28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3
29	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2
30	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	3	2	1
31	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5
32	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	2	1	3
33	4	4	4	3	2	1	1	1	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2
34	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	3	2	2
35	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2



	D1: Competencia organizativa								D2: Competencia académica							D3: Competencia didáctica							D4: Manejo de la emocionalidad										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30			
1	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3
2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	2	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3
3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	2	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2
5	4	4	4	3	2	1	1	1	3	4	4	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	1	1	1	3	4	4	4	5	5
6	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	
7	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	4	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	4	1	1	1	
8	3	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	1	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	1	3	
9	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	
10	5	2	3	2	2	4	5	1	2	1	2	1	2	3	3	1	2	2	5	2	3	2	2	4	5	1	2	1	2	1	2	3	
11	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
12	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	
13	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	2	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	
14	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	3	2	1	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	
15	3	2	4	1	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	4	1	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	
16	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
17	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	
18	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	2	2	4	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	
19	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	1	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2
21	4	4	4	3	2	1	1	1	3	4	4	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	1	1	1	3	4	4	4	5	5
22	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	
23	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	
24	3	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	1	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	1	3	
25	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	1	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
26	5	2	3	2	2	4	5	1	2	1	2	1	2	3	3	1	2	2	5	2	3	2	2	4	5	1	2	1	2	1	2	3	

2																																	
7	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	
2																																	
8	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	
2																																	
9	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
3																																	
0	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	3	2	1	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	
3																																	
1	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	
3																																	
2	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	2	1	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	
3																																	
3	4	4	4	3	2	1	1	1	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	2	1	1	1	3	4	4	4	3	3
3																																	
4	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	
3																																	
5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	