



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

TESIS

**IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA
LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN DOCENTES
DEL I.E.S.P.P. SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS –
CHICLAYO.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Autor:

Bach. Montoya Díaz Nery

<https://orcid.org/0000-0002-5886-734X>

Asesor:

Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar

<https://orcid.org/0000-0002-0815-6443>

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

APROBACIÓN DEL JURADO

TESIS

**IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN POR
COMPETENCIAS EN DOCENTES DEL I.E.S.P.P. SAGRADO CORAZÓN DE
JESÚS – CHICLAYO.**

Asesor **Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar** _____

Firma

Presidente **Dr. García Yovera Abraham José** _____

Firma

Secretario **Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar** _____

Firma

Vocal **Dr. Merino Núñez Mirko** _____

Firma

DEDICATORIAS

Al ser supremo, dador de vida, quien me orienta y da la fuerza para seguir adelante; que con su infinito amor entregó a sacrificio a su hijo con el fin de darme la oportunidad de estar junto a él; nació de la Santa María Virgen quien me acompaña en todo momento.

A la Universidad Señor de Sipán que me dio la oportunidad de formarme en este camino de la gestión de instituciones del estado y aprender con humildad las enseñanzas y ejemplo de mis maestros quienes sembraron en mí el espíritu de gestor.

A una persona muy especial, que es el amor de mi vida: Gladicita; cuyo ser celestial cuida de mí como ángel guardián desde hace 23 años; gracias a su amor, empuje y apoyo incondicional me ha permitido seguir con mi profesionalización y desarrollo personal.

A los capullitos de mi vida: Crysthian, que me brinda la fuerza e inteligencia para seguir en la brega del conocimiento y, Angelito; cuya inocencia y amor infantil llena de alegría el dulce hogar donde vivo.

Nery

AGRADECIMIENTO

A Jesús y la Virgen María quienes con su alba imagen santa me afirmaron en la vida, a fin de que sea testimonio del infinito amor de Dios Padre: a ellos me inclino con genuflexión.

A Mis maestros de la Universidad Señor de Sipan, quienes me orientaron en este camino de una nueva profesión: a ellos Dios les bendiga y les colme de bendiciones.

A mi asesor de tesis, Dr. Juan Villanueva; cuyo ejemplo, profesionalismo y palabra docta permitió la orientación, ejecución y valoración del presente trabajo de investigación.

A mi esposa y compañera de la vida: Gladicita, que me demuestra su amor y calidad humana incomparable, a quien debo los cuidados más prestos; siendo mi ángel guardián en todo momento; a ella le rindo tributo y veneración hoy y siempre, con profundo amor, te amo mi bebe.

El autor

RESUMEN

El presente trabajo de investigación centra la atención en la gestión por competencias en los profesores de la institución de formación inicial docente. El objetivo del trabajo de investigación es proponer un diseño de implementación de herramientas que contribuya a mejorar las competencias de los profesores del I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo. Para ello analizó la problemática en el escenario de una institución de educación superior implementándose con estudios previos y se implementó las variables de estudio con soporte teórico que permitiera realizar una propuesta adecuada. La investigación corresponde al enfoque cuantitativa en su nivel descriptivo propositivo. La muestra correspondió a 51 docentes de la casa formadora de maestros a quienes se les administró un cuestionario que se validó a nivel de contenido por un grupo de expertos; así como se determinó la consistencia con el índice de Alfa de Cron Bach. El instrumento tuvo en cuenta seis competencias a evaluar: planificación del aprendizaje, enseñanza y aprendizaje, asesoría y acompañamiento, planificación y gestión institucional, profesionalidad e identidad e investigación docente. El diagnóstico reflejó dificultades en la gestión por competencias donde la mayoría alcanzó un nivel medio con el 80,4% y el 19,6% en el nivel bajo. Situación que permitió el planeamiento y diseño de una propuesta basada en la implementación de herramientas como son poder (capacidades), querer (compromiso) y hacer (acción).

Palabras clave: Implementación, herramientas, gestión y competencias.

ABSTRACT

This research work is related to competency management in teachers of the initial teacher training institution. The objective of the research work is to propose a design for the implementation of tools that contributes to improving the competencies of the I.E.S.P.P. Sacred Heart of Jesus - Chiclayo. To do this, he analyzed the problems in the setting of a higher education institution, implemented with previous studies, and the study variables were implemented with theoretical support that would allow an adequate proposal to be made. The research corresponds to the quantitative approach in its descriptive and purposeful level. The sample corresponded to 51 teachers from the teacher training house who were administered a questionnaire that was validated at the content level by a group of experts; as well as the consistency with the Cron Bach Alpha index was determined. The instrument took into account six competences to be evaluated: learning planning, teaching and learning, counseling and support, institutional planning and management, professionalism and identity and teaching research. The diagnosis reflected difficulties in management by competencies where the majority reached a medium level with 80.4% and 19.6% at the low level. Situation that allowed the planning and design of a proposal based on the implementation of tools such as power (capabilities), wanting (commitment) and doing (action).

Keywords: Implementation, tools, management and competencies.

INDICE DE CONTENIDOS

Aprobación del jurado	ii
DEDICATORIAS	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE FIGURAS	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.3.1. La implementación de herramientas	21
1.3.2. La gestión de competencias	25
1.4. Formulación del problema	30
1.4.1. Problema principal.....	30
1.4.2. Problemas específicos.....	30
1.5. Justificación e importancia de estudio.....	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	32
1.7.1. Objetivo general	32
1.7.2. Objetivos específicos	32
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	33
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	33
2.2. Población y muestra	34
2.3. Variables. Operacionalización	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.6. Aspectos éticos	38
2.7. Criterios de rigor científico	39
III. RESULTADOS.....	40
3.1. Tablas y figuras	40
3.2. Discusión de resultados.....	49
3.4. Aporte científico: Propuesta	55
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67

Conclusiones	67
Recomendaciones	68
REFERENCIAS	69
Anexos	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población muestral de docentes del IESPP sagrado Corazón de Jesús	34
Tabla 2 Operacionalización de variable: implementación de herramientas	35
Tabla 3 Operacionalización de variable: gestión por competencias.....	36
Tabla 4 Resultados en preparación para el aprendizaje.....	40
Tabla 5 Resultados del desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.....	41
Tabla 6 Resultados de la dimensión asesoría y acompañamiento docente.....	42
Tabla 7 resultados de participación en planificación y gestión de la institución formadoras y su relación con el entorno.....	43
Tabla 8 resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad	44
Tabla 9 resultados en investiga la práctica docente.....	45
Tabla 10 resultados generales sobre gestión por competencias	46
Tabla 11 resultados comparativos por dimensión de gestión por competencias.....	47
Tabla 12 confiabilidad del instrumento de gestión por competencias.....	48
Tabla 13 confiabilidad de la propuesta implementación de herramientas.....	48
Tabla 14 herramientas de poder	57
Tabla 15 herramientas de competencias de querer	58
Tabla 16 herramienta de la competencia de hacer.....	59
Tabla 17 Talleres de herramientas de poder.....	61
Tabla 18 talleres de herramientas de querer	62
Tabla 19 talleres de herramienta del hacer	64
Tabla 20 presupuesto	66

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 las herramientas (Pilar Jericó, 2008).....	24
Figura 2 preparación para el aprendizaje.....	40
Figura 3 desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.....	41
Figura 4 asesoría y acompañamiento docente	42
Figura 5 participación en la planificación y gestión de la institución y su relación con el entorno.....	43
Figura 6 desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	44
Figura 7 investiga la práctica docente	45
Figura 8 resultados de la variable gestión por competencias	46
Figura 9 líneas de acción general	56
Figura 10 herramienta de poder.....	57
Figura 11 herramienta de querer.....	58
Figura 12 herramienta de hacer	59
Figura 13. Figura Mg. Víctor Montenegro C. desarrollando el cuestionario	110
Figura 14 Dr. Santiago Armas A. desarrollando el cuestionario	110
Figura 15 Mg. Segundo Darío Mestanza C. desarrollando el cuestionario.....	111
Figura 16 Mg. Rosalía Semmache S. desarrollando el cuestionario	111

I. INTRODUCCIÓN

La gestión por competencias es una variable que se ha puesto en boga en los últimos tiempos gracias a la necesidad de mejorar el desempeño de los docentes en los diferentes niveles educativos de la educación peruana para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Tal es así, que la investigación parte de la problemática que mostraron los docentes relacionados a la gestión por competencias que a ellos les asiste en su práctica profesional. Por tal razón se planteó el objetivo de estudio: proponer un diseño de implementación de herramientas que contribuya a mejorar las competencias de los profesores del I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo. Se seleccionó estudios previos actuales relacionados con las variables de estudio, luego se construyó un marco teórico que facilitó sentar las bases del presente estudio.

Se seleccionó una metodología de tipo cuantitativa con diseño propositivo. El instrumento se elaboró y se validó mediante el criterio de juicio de expertos considerándose las dimensiones de preparación para el aprendizaje, procesos de enseñanza y aprendizaje, asesoría y acompañamiento docente, participación de la planificación y la gestión en la institución formadora y su relación con el entorno; desarrollo de profesionalidad e identidad docente e investiga la práctica docente. Aplicado el instrumento mediante una evaluación diagnóstica y procesada la información se pudo determinar las dificultades de los docentes para brindar un buen servicio mediante una adecuada gestión por competencias.

En este sentido se planeó realizar una propuesta viable para la mejora de los docentes en la variable en estudio. Por cuanto se consideró tres herramientas principales que son de poder (capacidades), querer (compromisos) y hacer (acción). Considerándose con ello líneas de acción específicas: primero se desarrollan la herramienta de poder que implica la organización, la planificación y la investigación e innovación. Segundo las herramientas de querer como la motivación, la identidad profesional, la identificación y trabajo de equipo y el desarrollo personal y profesional. Tercero las herramientas de hacer como la capacidad de aprendizaje continuo, comunicación y estilo de trabajo, orientación a resultados y asesoría y acompañamiento docente. Para el desarrollo del trabajo factual se propone la ejecución mediante talleres de participación activa en cada una de las herramientas que permitirá la mejora de la gestión por competencias; y por ende el buen servicio educativo a los estudiantes de formación inicial docente.

1.1. Realidad problemática

En un mundo donde el conocimiento y lo virtual se ha puesto en boga; y en lo laboral se presenta complejo debido a la alta competencia que se exige en los puestos de trabajo. Es aquí donde el perfil para el cargo exige alta competencia que el servidor público o privado tiene que poseer como requisitos o cualidades que demandan las instituciones hoy en día. La tecnología y el gobierno electrónico han introducido un nuevo paradigma: el analfabetismo funcional. Esto es que la persona que no maneja lo virtual es un analfabeto funcional. Esto se debe a que hoy en día la prosperidad no está ligada a la posesión del recurso físico, sino que tiene su base en el saber y manejo de información. Por cuanto en este mundo laboral se desarrolla en base a perfiles de competencias como una exigencia propia del mercado. En este contexto el docente de educación superior tiene que mostrar determinadas cualidades relacionadas con el quehacer docente como planificar los aprendizajes, ejecutar los aprendizajes, gestionar participativamente en la institución, acompañar a los estudiantes en las prácticas pre profesionales, desarrollar la innovación y la investigación, así como construir la identidad profesional docente (Ministerio de Educación, 2017).

Una organización de educación superior debe integrar al mejor talento para brindar un buen servicio en la formación inicial docente. Este talento con rasgos de compromiso, alta competencia en sus áreas, eficientes y eficaces en el quehacer pedagógico, capacitados para diseñar la planificación, ejecución de los aprendizajes para brindar un buen servicio educativo con aprendizajes de calidad; así como empoderados en sus roles que les corresponde vivir.

A nivel internacional

Las debilidades de la gestión por competencias según Gil (2020) se relacionan con el perfil profesional y ocupacional, por cuanto hay carencias en las bases de formación de la formación inicial reflejándolo con índices de 44% y 48% respectivamente. Asimismo, Casemiro et al., (2020) explica que las bases formativas son muy importantes para el proceso de socialización, planeación y ejecución de los proyectos contextualizados y potencian las competencias del perfil profesional. Asimismo, Carbone & Rosales (2019) plantea las bases formativas deben considerar el perfil profesional que a su vez debe considerar diversas capacidades como adaptación, manejo de conflictos, cultura organizacional, competencias personales, procedimentales y actitudinales; que atiendan a las necesidades del contexto. Es

a partir del desarrollo del perfil de competencias de formación se adquiere compromiso e identidad institucional de las personas que laboran en la entidad.

Asimismo, el último autor agrega que las entidades públicas reflejan precariedad en aprovechar al talento debido a las dificultades que atraviesan en los procesos administrativos. Esto ha producido escaso desarrollo y productividad, así como en las competencias. Esto implica la identificación de problemas para elaborar un planeamiento de estrategias y políticas que permitan el desarrollo de las entidades. A esto se suma el clima laboral que a veces es obstáculo para que se potencie y desarrolle la organización para que se disponga a la competitividad. Por lo que Huilcapi, Oviedo & Galarza (2019) ante las dificultades y carencias de la gestión por competencias en las instituciones indican que debe tenerse en cuenta las bases contextualizadas de la formación; así como ensayar nuevas rutas para formar a los futuros profesionales donde el perfil del docente orientador juega un papel fundamental como modelo paradigmático.

El problema medular para Majad (2016) tiene que enfrentar las instituciones es el desarrollo de la productividad. Las estrategias de los directivos que se aplican a los administrados tienen un impacto directo en el cumplimiento de competencias y la productividad. En la organización de una entidad es fundamental que el trabajador y su mundo se desarrollen ideales, actitudes, sueños, valores, entre otros. Claro que esto obedece a las necesidades y esfuerzos que se ejecutan para que se mejore la calidad de vida. Para Castro-Rubilar (2017) sostiene que las dificultades se encuentran en las competencias de los perfiles de egreso y profesionales en las carreras pedagógicas que despliegan los docentes y forman en los estudiantes. Asimismo, agrega que la modernidad tiene una exigencia del desempeño profesional que son las competencias específicas que corresponden al docente y su profesionalidad que ejerza en cualquier contexto de modo responsable, autónoma, ética y flexible.

De igual modo Navas & Ospina (2020) las dificultades en la gestión por competencias se encuentra en los procesos de configuración de los diseños curriculares por competencias que no se plantean adecuadamente; ya sea en el análisis contextual, adecuación a las demandas sociales, en el diseño o en la elaboración y a veces en la evaluación del perfil que no toma en cuenta los desempeños u ocupaciones del profesional; así mismo tiene sus fallas en las

mallas curriculares o bien en el análisis de la pertinencia la mejora o calidad del futuro profesional correspondiente a un programa de estudios.

A nivel nacional

En una medición de Bardales-Torres (2019) sobre gestión de competencias en la región de Cajamarca encontró que el 22% tienen una gestión media, mientras que el 77,9% muestra gestión alta. Asimismo, Huayamares-Carbajal (2018) en su estudio de Lima encontró que el 50% de docentes tenían un nivel medio en gestión de competencias que el 25% se encontraron en los niveles altos y bajos respectivamente. Para Sosa (2017) las principales limitaciones y obstáculos que se debe superar en las instituciones educativas se relacionan con los riesgos de violencia y marginación social. La organización de equipos con carencias en las relaciones sociales vivenciales de una entidad se encuentra en la organización de acciones que no les permitan tener una igualdad de estatus.

Por otro lado, Oscoco (2015) plantea que en el Perú la problemática se encuentra en los procesos de gestión que no se llevan bien. La planificación para el desarrollo por competencias del personal que se desarrolla en el cumplimiento de normas. Agrega que los procesos para la selección del personal se ejecutan de manera empírica sin los correspondientes procesos y estrategias que se orienten a mejorar de manera integral el potencial humano. Asimismo, poco se desarrolla las capacidades y competencias orientadas a los nuevos perfiles y profesionales de los futuros docentes donde el orientador debe tener en cuenta un alto servicio para la calidad de la educación.

A nivel local institucional

Se puede observar que los docentes muestran resistencia a los cambios que se dan en el desarrollo de las ciencias. A esto se suma los contenidos informativos poco actualizados que genera en los docentes cierto miedo de ejecutar modelos que estén desfasados. Como es el caso para el desarrollo de competencias. Asimismo, se observa la lentitud en la planificación curricular que se evidencia en la falta de presentación de sílabos y sesiones de aprendizaje. Esto permite indicar que existe poca organización de las actividades pedagógicas de las sesiones que imparten; situación que se observa en la escasez de documentación como el incumplimiento de un portafolio docente. De igual modo se aprecia

la poca investigación e innovación situación que se observa poca publicación de investigaciones.

Por lado, el poco compromiso es un efecto de la carencia de motivación o felicitación por la labor desarrollada durante el año. Esta situación hace que el docente poco se identifique con su tarea pedagógica y su profesionalidad. Esto hace evidente el poco desarrollo profesional y personal de la plana cuyas aspiraciones por mejoramiento son pocas. Esto debido que de manera personal no existe capacitación alguna. Siempre se espera que la institución, los órganos intermedios o ministerio de educación planifiquen capacitaciones para que se participe. Esto refleja la poca capacitación existente en la institución; salvo el desarrollo profesional de algunos docentes que participan como capacitadores del ministerio que reflejan estar actualizados en algunas líneas del conocimiento.

Otra debilidad que se observa es la capacidad de accionar o ejecutar del docente. En razón a esto se observa que muchos docentes llegan tarde a sus clases, sin la previsión de material para el trabajo del estudiante y recién mandan a los estudiantes o van ellos a sacar copias para la clase. Esta situación se advierte la falta de una cultura organizacional en el trabajo. A esto se suma un estilo de trabajo donde se sobrecarga al estudiante de tareas sin ningún equilibrio en el trabajo pedagógico. Otro problema que se presenta es la poca asesoría u orientación al estudiante en las horas no lectivas situación que hace que el estudiante no tenga el acompañamiento pedagógico ni tutoría sobre el desarrollo de sus capacidades en las áreas.

En esta razón, es necesario que se planteen propuestas para ser tomado en cuenta por las autoridades. Estas deben tener en cuenta la gestión de competencias relacionadas como la planificación, ejecución, monitoreo, gestión, acompañamiento a estudiantes, identidad docente, innovación e investigación científica. Esto facilitará a la institución de educación superior se adapte a los cambios que propone los tiempos modernos. Visto de este modo el docente se vuelve competitivo y con ello debe ser más productivo en un mercado laboral que se torna más complejo y difícil cada día. Esto significa que debe haber una vinculación entre los objetivos institucionales y personales. Los primeros en el logro de un servicio de calidad que repercute en la formación integral atendiendo al perfil de formación docente de los estudiantes. El segundo corresponde al docente como persona humana llena de necesidades,

ansias de seguridad, desarrollo personal y emocional, necesidad de empoderamiento, entre otros.

Para el desarrollo de la gestión de competencias se busca adoptar modelos que facilite a los docentes el desarrollo profesional y personal dentro y fuera de la institución formadora. En este sentido, una propuesta basada en la implementación de herramientas relacionadas con el querer, poder y hacer se constituye en una base sólida para el cumplimiento de competencias de los docentes, así como lograr el desarrollo institucional.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional, el estudio de Galarza, Aguinaga & López (2020) desarrolló un trabajo relacionado con las competencias laborales teniendo como entorno las competencias de gestión. La investigación buscó determinar un conjunto de capacidades que se orientaban a la gestión de puestos de la empresa. La investigación correspondió al tipo fenomenográfico transversal. La investigación tomó dos dimensiones como enfoque que fueron competencias personales y ocupacionales. Para ello utilizó el muestreo criterial del investigador con una encuesta teniendo como instrumento la entrevista semiestructurada. Los hallazgos muestran la existencia de un reducido número de personal con dominio de las competencias establecidas; existiendo relevancia las competencias personales antes que las laborales.

Knapik, Rocha & Sepúlveda (2020) en su investigación relacionada con un estudio de tipo longitudinal de la gestión de competencias de una entidad automovilística. La investigación buscó determinar el grado de competencia que poseían los empleados de la empresa. La investigación fue cualitativa en su nivel descriptivo que buscó analizar los momentos a través de un proceso longitudinal temporal. En sus hallazgos acotan que el modelo de gestión se diseñó con el fin de alinear las prácticas en gestión del personal compuesto por una estrategia de tipo organizacional. Estos modelos difieren de modo significativo entre ellos porque algunos incorporan componentes estratégicos como un sistema de competencias de tipo organizacional. La recolección de información se dio mediante la observación participante en entrevistas semiestructuradas para luego realizar el análisis documental. En las conclusiones determinan que una competencia individual tiene influencia en la aplicación de los procesos de organización con mayor asimilación denotando sus efectos en el tiempo.

Sánchez, Martínez, & Moreno (2017) ejecutaron una investigación en Cuba relacionada a la gestión de competencias en un marco político y económico. La investigación buscó desarrollar un diseño de modelo con competencias laborales integradas y con herramientas adecuadas para que se aplique en sus procesos de gestión contribuyendo a al buen desempeño de los colaboradores de las empresas del país. Se encontró que los cambios económico y político en Cuba en los últimos 20 años tiene incidencia significativa en la gestión laboral y recurso humano produciéndose desajustes económicos, gerenciales y tecnológicos en las diferentes organizaciones de Cuba. Para efectos del trabajo se seleccionó cuatro dimensiones de investigación bajo el enfoque de sistemas, estratégico y holístico con los recursos para potenciar las competencias. Tal es así que se reflejó la mejora de perspectivas de los colaboradores con desarrollo de competencias favorables en el resultado global de las instituciones estudiadas.

Pérez, Loredó & Álvarez (2018) desarrollaron la investigación cuya denominación fue “Procedimiento para la gestión de competencias.” La investigación buscó como propósito diseñar una ruta adecuada o procedimiento que facilite la gestión de competencias adecuándose a los rasgos del contexto de Cuba. No basta en las empresas que tengan personal calificado con grandes conocimientos y títulos, sino que puedan aplicar el conocimiento logrando desempeños idóneos de acción profesional en puestos específicos, con tareas relevantes y concretas que generen respuestas de soluciones diversas ante los problemas de las entidades. La metodología seleccionada correspondió a métodos de tipo documental como inductivo-deductivo, análisis-síntesis que facilitó la construcción de un corpus teórico que dio sustento a la investigación. Los rasgos del diseño de proceso fue integrador y flexible con el procedimiento orientado a la gestión de competencias flexibles contextualizadas de las organizaciones que aseguren la ejecución de las fases brindando seguridad cuando se ejecutó.

Fernández (2016) ejecutó una investigación denominado “Bases teóricas para la gestión de competencias laborales del personal de consultoría del CIGET”. El trabajo de desarrolló con el propósito de diseñar lineamientos para la gestión de competencias personales de los trabajadores para aplicar e incrementar la productividad aumentando el desempeño laboral relacionándolo con actividades como evaluar el recurso humano, compensación laboral y selección de personal. Se ejecutó la búsqueda de material informativo en bases de información comprender la problemática y dar sustento teórico al estudio. En la metodología

utilizada correspondió a métodos teóricos y empíricos; empleando la encuesta con su instrumento el cuestionario que fue validado por juicio de expertos y fiabilizado para recoger la información. En las conclusiones expresa que el diagnóstico facilitó la determinación de indicadores generales y específicos; así como permitió el diseño de competencias para los puestos de trabajo.

Rubioa, Tarquiesb & Andina (2017) ejecutaron un trabajo sobre gestión de competencias y los riesgos del medio ambiente. Una competencia evidencia la combinación dinámica de rasgos como conocimientos, actitudes, responsabilidad que evidencian los aprendizajes de los programas en particular. Una competencia transversal corresponde a rasgos de las acciones del ser humano en contextos técnicos y económicos. El desarrollo, formación y evaluación de la competencia profesional presenta enfoques y metodología para el aprendizaje y enseñanza en medio de las experiencias vividas. Para ello se debe considerar la evaluación y estilos de los estudiantes para determinar cómo son los estudiantes y cómo desarrollan sus habilidades la gestión de competencias.

Majad (2016) en su trabajo desarrollado en la Universidad Alonso de Ojeda de Caracas, Venezuela relacionado con la gestión del talento en instituciones de educación. El trabajo buscó reconocer el talento que influye en el trabajo corporativo de las instituciones de un gobierno local. El tipo correspondió a una investigación descriptiva no experimental, transaccional. La muestra correspondió a 40 directivos y 431 profesores a los que se les administró un instrumento validado por expertos y con alta confiabilidad. En las conclusiones sostiene que existe dificultades en el proceso administrativo de inserción del nuevo personal en la entidad, por cuanto es necesario que la organización planifique, ejecute y controle teniendo en cuenta principios filosóficos, cultura e identidad. Por esta razón se hace necesario y viable la necesidad de una propuesta para la gestión del cumplimiento de capacidades d la institución y se brinde un buen servicio educativo. Teniendo en cuenta este contexto se hace necesario un diseño que transforme la gestión y la interacción generando climas apropiados que den la oportunidad para potenciarse hacia un desarrollo personal y profesional donde la productividad del buen servicio es el fin último. Por ello se busca evidenciar las necesidades de gestión y plantear una propuesta centrada en competencias que faciliten el desarrollo de las instituciones.

A nivel nacional, Almendras (2019) ejecutó una investigación sobre gestión de competencias para el mejoramiento de las habilidades directivas en Lima. El trabajo tuvo como propósito la determinación de la gestión de competencias en las habilidades directivas. La investigación fue cuantitativa en el nivel explicativo. Trabajado con una muestra de 164 docentes que fue seleccionada con muestreo intencional dirigido. En la metodología se utilizó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario que fue validado por expertos y con alta confiabilidad de los índices de alfa de Cron Bach. Los resultados evidenciaron que el 50,6% de maestros muestran habilidades favorables; así como un 49,4% expresan que la gestión de competencias es regular; así como el 42,9% indican la influencia de la gestión por competencias en el desarrollo de habilidades mostrando una significativa relación entre las dos variables.

Venero & Villanueva (2018) desarrolló una investigación relacionada con la implementación de herramientas de gestión para brindar servicio de soporte. La investigación partió de un análisis de la problemática buscando determinar la buena práctica teniendo en cuenta la aplicación de la informática en la organización. La investigación fue cuantitativa en su nivel aplicativo porque buscó teorizar la realidad para explicar la significatividad a la luz de una teoría hasta llegar a las generalizaciones mediante un diseño pre experimental de un solo grupo con pre y pos prueba. La muestra estuvo conformada por 30 incidencias de la empresa las que se analizaron teniendo en cuenta un cuestionario validado por 5 expertos. En las conclusiones indican que la implementación de herramientas mejoró significativamente los servicios de soporte de la entidad.

Condori (2021) en su investigación relacionada con la gestión por competencias y desempeño laboral buscó vincular las dos variables para encontrar constantes entre las mismas y brindar generalizaciones pertinentes. El trabajo fue cuantitativo en su nivel descriptivo de alcance correlacional, no experimental teniendo una muestra de 15 trabajadores del área de operatividad empresarial. Los instrumentos fueron dos cuestionarios validados por expertos mostrando una confiabilidad de 0,880 y 0,958 respectivamente, aplicándose mediante la técnica de la encuesta a los participantes. El resultado mostró una vinculación significativa positiva y directa entre las variables demostrando con ello que la gestión por competencias está implicada con el desempeño laboral de los colaboradores en la entidad.

Sosa (2017) desarrolló su investigación en Lima relacionada con la gestión tomando como marco el buen desempeño docente. La investigación buscó reconocer cómo influye los procesos de gestión en el marco del buen desempeño docente. La investigación fue cuantitativa utilizándose el diseño no experimental transversal. El grupo de muestra lo constituyó 294 personas. En las conclusiones sostiene una gestión pedagógica incide decisivamente en el buen desempeño docente.

Rodríguez, (2016) desarrolló una investigación en la Universidad UPAO de Trujillo mostrando un modelo de gestión de competencias orientado a la mejora del desempeño laboral. La investigación buscó evidenciar un tipo de gestión por competencias con bases en un contexto complejo de la sociedad del conocimiento que considera al personal como un recurso que puede ser sustituido dentro de la organización. La investigación correspondió al tipo cualitativo donde los productos se evidencian en la organización de determinados constructos teóricos que surgieron en base a la información acopiada por los colaboradores. En las conclusiones sostiene que el modelo presentado incide de manera decisiva en las destrezas, conocimiento y habilidades en los puestos de trabajo de la empresa aludida.

A nivel regional, Linares Carmona (2021) en su estudio sobre la gestión por competencias y el desempeño laboral el cual tuvo como propósito reconocer la vinculación entre las dos variables correspondiendo la investigación al enfoque cuantitativo en su nivel descriptivo de alcance correlacional con diseño transversal no experimental participando 32 participantes a los que se les administró dos cuestionarios validados por expertos a nivel de contenido y fiabilizado mediante el índice de Alfa de cron Bach. En los resultados precisa que las variables se relacionan de manera directa y positiva con un índice de relación de 0,880; asimismo asevera que el grupo se encuentra en un nivel medio con 56% en gestión por competencias mientras que el desempeño laboral muestra un 53% ubicándose en el nivel medio. En las conclusiones sostiene que la empresa tiene determinadas competencias que le permiten enfrentar a los desafíos adversos y difíciles en cualquier circunstancia o momento relacionándose con la investigación debido que el desempeño laboral se ve influenciado por el manejo de competencias de los trabajadores.

Castañeda-Chingay (2020) en su investigación relacionada con la gestión de competencias para el desempeño docente buscó la mejora del trabajo que realizan los profesores en su misión de enseñar y enseñar a aprender a partir del diseño de una propuesta. La investigación

es cuantitativa en su nivel descriptivo propositivo. Para lo cual trabajó con una muestra de 51 docentes a quienes se les aplicó un instrumento validado por expertos y con índice de alta confiabilidad en Alfa de Cron Bach. La fase del diagnóstico reveló las dificultades que poseían los docentes su trabajo de enseñar y aprendizaje. La propuesta se fundamentó en el enfoque por competencias y la teoría psicopedagógica considerando seis dimensiones: gestión de personal, trabajo corporativo y motivación, planificación, proceso pedagógico, innovación e investigación, estímulos y resultados. En las conclusiones plantea que la propuesta contribuye a la mejora de los docentes.

Zuloeta-Vigo (2020) en la investigación relacionada con gestión por competencias y el desempeño laboral buscó relacionar las variables para encontrar el comportamiento de las mismas. El trabajo correspondió al enfoque cuantitativo en su nivel descriptivo con diseño de alcance correlacional no experimental. La muestra fue de 15 trabajadores a los que se administró dos cuestionarios validados por expertos y con alto índice de confiabilidad. Los resultados y conclusiones revelaron que existe una vinculación directa y significativa entre las dos variables. Lo que significa que cuando se realiza una mayor gestión de competencias se mejora el desempeño laboral.

Díaz-Vallejos (2019) en su trabajo sobre gestión por competencias con el desempeño laboral buscó reconocer la vinculación entre las dos variables para lo cual utilizó como metodología el enfoque cuantitativo en su nivel descriptivo con diseño correlacional. La muestra estuvo compuesta por 30 participantes a quienes se les aplicó dos cuestionarios que fueron validados y fiabilizados con alto índice de Alfa de Cron Bach. Los resultados evidenciaron una vinculación alta y significativa entre las dos variables. Proponiendo la implementación de un modelo de competencias funcionales y estrategias adecuadas para la mejora del desempeño laboral.

Cayotopa (2017) desarrolló una investigación en Chiclayo relacionada con la gestión de competencias en el talento humano. La investigación buscó concretar un diseño de propuesta basada en los planteamientos de competencia que propone Alles como son competencias cardinales y específicas. La muestra correspondió a 25 trabajadores que se les aplicó un instrumento preparado para el recojo de información basado en desarrollo de competencias. En las conclusiones sostiene que: Las corrientes de actualidad en gestión en las áreas de trabajo y por competencias en la vida actual tienen su base en la función de organización acorde a los puestos, tareas o capacidades laborales se miden por normas estándares en su

calidad y valor producido y prestado (productividad). A partir de lo dicho anteriormente se refleja que debe haber eficiencia y desempeño laboral en sus dimensiones e indicadores.

Calderón & Facho (2017) en su tesis relacionada con la gestión del talento humano por competencias para la mejora y éxito del desempeño laboral; partió del bajo desempeño laboral de los colaboradores como problemática observada; razón por la cual, propone un diseño proyectivo de gestión por competencias, con fuentes mixtas (documental y de campo), utilizándose como técnicas análisis de fuentes, observación directa y la entrevista no estructurada. El modelo propuesto resulta efectivo por el manejo de siete competencias que deben ejecutar los colaboradores, mediante tres capacidades ejes: ser, saber hacer y saber de los colaboradores

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. La implementación de herramientas

El **enfoque socio formativo** de Tobón (2013) centra su atención en la formación de personas, más que en los aprendizajes de los estudiantes. La visión corresponde determinar a la persona, estudia al ser humano como es y cómo debe ser de manera constructiva. Se centra en un contexto de reflexión y acción determinando la condición pedagógica para la formación de sujetos integrales, competentes y reflexivas que se oriente y afronte retos solución de problemas, se desarrolle en una vida personal y social, actuación profesional, creación cultural, brindando equilibrio el sistema ecológico articulando el proceso social, económico, religioso, político, artístico, deportivos y ambientales en el contexto donde vive.

Este Enfoque socio formativo presenta los siguientes rasgos: Primero, la competencia es una dimensión en la persona que se articula somáticamente con lo biológico, psicológico y espiritual. Las competencias es un componente en la formación de la persona que forma parte de la educación integral relacionada con el entorno. Tercero, se entiende que la gestión por competencias implica procesos sistemáticos donde intervienen el profesor y el contexto sociocultural, ambiental y económico. Lo que significa que no sólo se actúa con la persona sino se tiene que intervenir en el contexto familiar, político, social y económico. Cuarto, la competencia se traduce en actuación en la persona acorde a intereses y necesidades de la persona frente a un contexto demostrando saber afrontar problemas, ser creativo y ser emprendedor de nuevos retos. Quinto, la capacidad ética en los ambientes formativos son

base para el desarrollo del ser humano en este mundo moderno. Por último, se considera al ser humano como de manera integral y que evoluciona y mejora en relación con la ecología, ambiente y el contexto sociocultural de la sociedad (Tobón, 2013).

Este enfoque tiene como fin fundamental la gestión de recursos y espacios para la potenciación y promoción del trabajador. Dentro de este enfoque también se considera el desarrollo y relación en determinadas competencias de los trabajadores. Esto es, se busca la actuación adecuada, dominio de diversos contextos, aspirar a un proyecto ético de vida, desarrollar estrategias de trabajo “aprender a aprender” y tener una vivencia de cultura. En este contexto se desarrolla y se pone en juego la evaluación de perfiles y del puesto (Reyes y & Fernández, 2019). Esto es la revisión y monitoreo constante de las actividades que despliegan los trabajadores; esto sirve para asegurar el éxito del cumplimiento de competencias o desempeño de los trabajadores. Esto es importante porque se reconocen las dificultades posibles que puedan existir en el personal o colaboradores para alcanzar una mayor productividad. Asimismo, es susceptible de lograr la evaluación del conocimiento, el esfuerzo, el compromiso, la identificación, el logro de metas en función al puesto.

La propuesta de implementación de herramientas

La palabra implementación deriva del latín, que a su vez está compuesto por los siguientes elementos que lo integran: el prefijo “in” que significa “hacia adentro” el verbo “plere” que es llenar, el sufijo “mento” que se refiere a “instrumento” o “resultado” y la partícula “ar” que da forma al verbo. El verbo implementar se entiende como “aplicación de una medida o puesta en marcha de una iniciativa” (Pérez-Porto & Merino, 2018). De aquí que, la palabra implementación implica un conjunto de determinados procesos estructurales que integran un sistema o un todo que en este caso es la variable que forma parte de la investigación. Por otro lado, el término herramienta proviene del latín “ferramentum” que se compone de “ferrum” que significa hierro y “mentum” que quiere decir instrumento. Por ello herramienta es instrumento que facilita la generación de trabajo. Asimismo, se entiende por herramienta a un procedimiento, programación o herramienta de gestión que lleva consigo las capacidades para que se desarrollen tareas determinadas. Fusionando las palabras **implementación y herramientas** significa un conjunto de procesos organizados y rasgos típicos que forman una propuesta de una programación o plan que se debe aplicar para mejorar o dar solución a determinadas dificultades.

Para Calderón & Facho (2017) la herramienta se entiende como cualidades o rasgos personales, profesionales, emocionales y actitudinales que se hacen visible en los puestos de trabajo de los colaboradores implicando intencionalidad, funcionalidad, eficiencia y eficacia en los procesos laborales. Por otro lado, Alles (2006) indica que es un conjunto de rasgos de personalidad y comportamientos que se perciben y generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo (Alles, 2006). De aquí que la propuesta de implementación de herramientas se centra en el desarrollo de tres capacidades esenciales que son poder, querer y hacer. Para ello se considera una metodología, procesos de gestión, estrategias y normas que tienden a sentar las bases de un perfil del gestor, reclutamiento, contratación, integración, gestión de recursos, horizonte laboral y promoción de recursos, sistema de compensación, evaluación y capacitación. El desarrollo de estos rasgos descritos se ejecuta mediante los siguientes:

La herramienta de poder o llamado saber (conocimientos) está constituida por saberes que adquiridos que provienen de la escucha, lectura de la información. El conocimiento para el desempeño de los cargos se precisa una descripción que permitan los procesos de selección del talento humano. Los conocimientos deben ser recurrentes en conocimientos de información de gestión institucional, del área de trabajo, conocimientos del mercado, de los productos y servicios, de leyes, de los servicios que se presta, de clientes y proveedores e información empresarial.

La herramienta del saber hacer (habilidades y destrezas) forman un conjunto de cualidades de los colaboradores respecto al puesto donde laboran. Para ello se ejecutan una serie de actividades para establecer interacciones entre el actor y el cumplimiento de la función orientados al servicio eficiente. Las habilidades dependen del área de trabajo donde se desempeñe el colaborador. Por ejemplo, puede ser dominio de ofimática, relaciones con el público, dominio de la especialidad o carrera afín, entre otros.

La competencia del querer hacer (actitudes) que corresponde a la proyección de actitudes y conductas que refleja o exhibe el colaborador hacia las demás personas. El empleado demuestra fiabilidad (capacidad de servicio a las personas), empatía (comprende las necesidades e intereses de los clientes y busca dar solución), seguridad (brinda confianza a los clientes), capacidad de respuesta (se busca brindar una solución inmediata a los clientes).

Las herramientas: poder (capacidades), querer (compromiso) y hacer (acción)

Para Jerico (2008) una capacidad está integrada por habilidades, conocimiento, actitudes y competencias. El otro ingrediente es el compromiso. Con esto se busca que el trabajador se involucre con un alto nivel de compromiso a la entidad y puesto de trabajo. Existen do formar de relacionarse con el ambiente laboral: La implicancia y el involucramiento. Ambos tienen sus niveles de relación. Lo que más se busca que la persona esté involucrada con su puesto de trabajo.

La competencia es lo básico de las personas para el puesto; el compromiso se convierte en el motor para que el talento aporte desde su puesto a los objetivos institucionales. Una entidad debe orientarse a promover y desarrollar estas dos dimensiones. El tercer componente es la acción. La acción se entiende como una puesta en marcha en un preciso momento. Esto debido que no se detiene el desarrollo tecnológico, lo importante es alcanzar una posición en primera línea antes que otros.

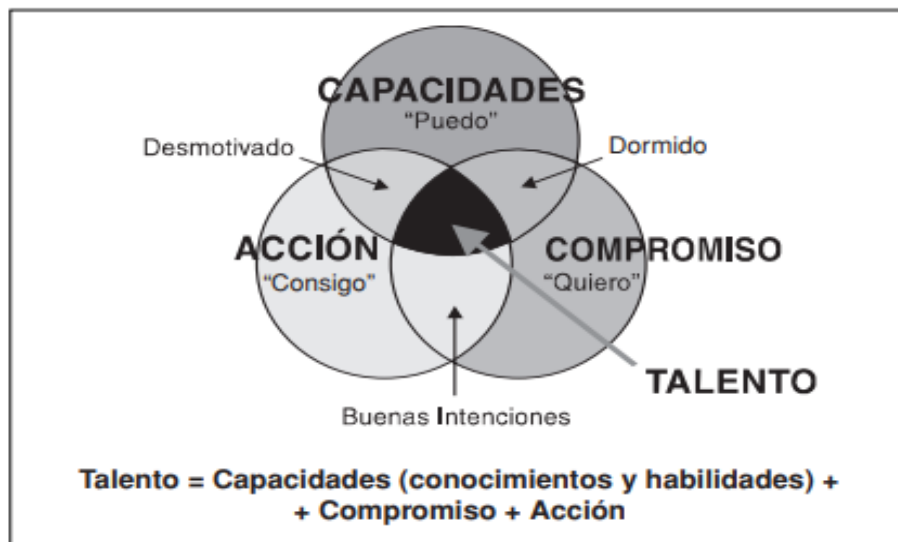


Figura 1 las herramientas según Pilar Jericó (2008)

Es necesario explicar que si la persona actúa bien y tiene compromiso; sin embargo, no evidencia capacidades necesarias es seguro que no se logrará un resultado favorable, aunque la intención sea buena. Otro caso sería que el personal actúa y tiene capacidades apropiadas, pero no se compromete con la entidad puede que se logren los resultados esperados en los objetivos. Es necesario tener en cuenta una persona sin compromiso evidencia falta de

motivación que será impedido de alcanzar innovaciones o brindar propuestas serias más allá de lo que se le está establecido como función.

Otro caso es que, si el personal tiene compromiso y capacidades para alcanzar los resultados, pero su actuación no es la más adecuada, menos se obtendrán los resultados que se desean alcanzar. Por ello, estos tres componentes de la competencia, compromiso y acción son bases fundamentales para alcanzar una buena gestión de competencias.

Dimensiones de implementación de herramientas

Las competencias hoy en día son rasgos que definen a las personas que realizan un trabajo determinado facilitando la ejecución exitosa de las actividades de una entidad. A partir de los aportes de Alles (2006) se han organizado las categorías adecuándolas a la presente investigación teniendo en cuenta las siguientes:

Herramientas de poder (capacidades): Son un conjunto de políticas, valores que permite conocer procedimientos a desarrollar en las áreas de trabajo. Implica las capacidades de planificar, organizar e investigar e innovar.

Herramientas de querer (compromiso): implica destrezas, capacidades, habilidades para que desempeñe en el cargo que ocupa. Implica estímulos externos como la motivación para que desarrolle su desempeño, capacidades de identificación y reconocimiento en el puesto que trabaja capacidades para el acompañamiento y asesoría a los estudiantes.

Herramienta de hacer (acción). Son los diferentes valores, actitudes personales y profesionales con que cuenta los colaboradores para una gestión de las competencias del puesto de trabajo. Esta dimensión implica la evidencia de una cultura institucional, formas o estilos de trabajo en equipo e individual y el desarrollo profesional y personal para la gestión de competencias de los puestos de trabajo.

1.3.2. La gestión por competencias

Conceptos de gestión por competencias

Este enfoque por competencias según Alles (2006) y Alles (2016) la competencia es un rasgo de la persona relacionada que tiene efectividad o con performance superior para que se realce una acción. Lo que significa que una competencia está ligada a la persona por cuanto se puede sostener que los productos serán de un tipo frente a la actuación en un determinado

desafío o contexto. Se orienta a la forma de cómo manejar los recursos de una entidad alineándolo a las estrategias del negocio. Cuando este modelo según Craspo (2017) se organiza y se pone en funcionamiento se potencia el sistema ganar – ganar beneficiando a la institución y los colaboradores quienes deben demostrar capacidades reales y efectivas susceptibles de demostración. Lo que significa que cada puesto de trabajo se desarrolla en base a resultados.

Para Jericó (2008) una gestión por competencias se refiere a las personas que poseen capacidades orientadas a mejorar los resultados o productos de la organización donde labora. De aquí que el desarrollo profesional implica compromiso con la institución que demuestra a través de la práctica habilidades, capacidades, competencia para una gestión con resultados de una organización. Por otro lado, una herramienta de gestión es un sistema, aplicación, control, solución de cálculo, metodología, entre otras que es capaz de ayudar a desarrollar procesos de los aspectos generales puede ser herramienta de registro de un puesto empresarial, herramienta de control y mejora de procesos de competencias y herramienta para consolidar datos y toma de decisiones.

A partir de lo analizado, Barcelo (2017) plantea que se entiende como gestión por competencias a conjunto de procesos que facilita reconocer capacidades de los servidores profesionales docentes en los puestos y ejercicio laboral teniendo en cuenta un perfil medible y cuantificable de modo objetivo.

Para Sosa (2017) la gestión por competencias del docente es la exhibición en el acto didáctico que tipifica la práctica profesional docente que se exige a nivel de educación superior. Este se constituye en un acuerdo técnico entre docente, estado y sociedad en base a las competencias que se esperan alcanzar. El propósito de la gestión de competencias está referido al logro del buen servicio educativo y formación profesional y calidad de los aprendizajes. El objetivo de la gestión por competencias sería el establecimiento de un lenguaje común entre los ciudadanos y los que ejecutan la docencia. Esto implica una reflexión profunda de la práctica profesional de los docentes del nivel superior (Alles, 2015). Esto lleva a revalorar profesional y socialmente a docentes fortaleciendo la imagen y competencias que le permitan perfeccionarse en la práctica de la enseñanza y guía del encargo social (formación sólida de los futuros profesionales que tendrán la formación de las futuras generaciones).

El modelo de la gestión por competencias de Vallejo (2016) que sostiene que se debe potenciar la excelencia de las capacidades personales acorde a los requerimientos operativos. Este modelo sostiene que el propósito es garantizar el desarrollo del talento atendiendo con qué capacidades cuentan los colaboradores y que es lo saber desarrollar. El desarrollo de las capacidades es herramienta fundamental del capital humano. La gestión de competencias se diferencia de una capacitación. De aquí que la potenciación del personal que labora mantiene sus capacidades en una organización sobre determinados ejes (competencia, compromiso y acción) que definen los rasgos de los perfiles para el puesto como docente. Se parte de un diagnóstico de capacidades y luego se potencia en razón de estos tres ejes.

Este modelo implica para su operatividad que se defina nuevas funciones, procesos y responsabilidades. Lo que quiere decir que no solo se tenga en cuenta para la gestión de saberes de los trabajadores sino para desarrollar la capacidad colaborativa del hacer. A esto se suma el conocimiento de un currículo global, por ello se incorpora una nueva práctica funcional basado en los espacios virtuales y tecnológicos donde el manejo de la información es un tema medular para el trabajador de educación superior.

Para Cuadra, Castro & Juliá (2018) plantea los siguientes pasos: Primero es la generación de procedimientos de competencia que facilita la descomposición de las acciones para la ejecución de ciertos pasos. Esto implica el reconocimiento del saber hacer en el personal para orientar la efectividad del rol o función. En segundo lugar, se requiere estructurar el conocimiento dentro de un modelo o esquema funcional predefinido. Esto es importante porque nos lleva a una descripción de niveles para valorar la función del personal de manera objetiva. En tercer lugar, se debe reconocer lo que se necesita o requiere de competencias para un determinado puesto. Esto requiere individualizar el análisis de perfiles de puesto adecuando rasgos típicos o cualidades del puesto. Esto tiene en cuenta el conocimiento específico para proponer cubrir la brecha diagnosticada. Asimismo, se debe valorar las capacidades de los colaboradores tratando de asignar al puesto el personal idóneo. Si no existe el personal requerido internamente se buscará a través de concursos la contratación de personal externo.

El enfoque por competencias que explica que es un concepto polisémico. Entiéndase como un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas que es posible que movilice la persona de manera integral para la actuación frente a las demandas que presente el

contexto con sus necesidades. A partir de lo expresado se puede tener en cuenta al sujeto y su capacidad dinámica para integrar capacidades y orientarse a resolver dificultades en un entorno determinado, complejo y sujeto a cambios repentinos. Una educación que tiene las bases de desarrollar competencias hace referencias a experiencias prácticas y conductas necesarias para vincular fines y conocimiento. Esta formación exige el análisis y la resolución de problemas encontrando alternativas de solución. Esto implica que la persona tiene que adecuarse al trabajo de equipos colaborativos multidisciplinares, capacidad de aprender a aprender, capacidad de adaptación a cambios exabruptos. Razón por la cual, la educación superior tiende a desarrollar integralmente a los futuros docentes potenciándolos en sus habilidades, valores, conductas y capacidades. (Ministerio de educación, 2016).

A partir de este enfoque la gestión de competencias exige una formación y capacitación de tipo comprensiva, motivadora, de calidad, flexible e integral. Por ello debe orientarnos a reflexionar sobre cuestiones limitantes y de ventaja, donde la cultura y paradigma educativo se centra en el aprendizaje y se prioriza la autonomía y la actividad del estudiante, generándose la gran competencia: dominio estratégico (aprender a aprender); así como el aprendizaje que se requiere toda la vida.

La gestión por competencias implica apoyo y esfuerzo

La gestión por competencias para Oscco (2015) implica apoyo generando ambientes acogedores y de trabajo que proporciona oportunidades para la aplicación del talento para que se obtenga máximas ventajas. Por ello los colaboradores requieren de objetivos claros, recursos apropiados, instrucciones precisas, libertad de normas asfixiantes, innecesarias restricciones, tecnologías de calidad y retroalimentación de procesos para alcanzar los objetivos institucionales. El apoyo es un factor fundamental debido que ni el colaborador más capacitado y dotado de un buen perfil no alcanzaría los niveles elevados de trabajo. Por otro lado, el esfuerzo se constituye en disposición para el trabajo efectivo en una tarea. No se puede reemplazar; un trabajador no alcanzaría el más alto desempeño sino despliega un esfuerzo máximo. Esos dos elementos descritos implican que los jefes o gerentes brinden las herramientas necesarias para acompañar en cada lapso a los colaboradores en estos dos conceptos como son apoyo y esfuerzo.

Ventajas de la gestión por competencias

Las ventajas que adquiere la gestión por competencias según Huayamares-Carbajal (2018) radican en la definición de los perfiles de los profesionales relacionados con las expectativas de la entidad para fortalecer la productividad en los equipos de trabajo. Se desarrollan los equipos en sus áreas respectiva de trabajo. La localización de debilidades facilitando la intervención de mejora para que se garantice el resultado o productos. La determinación de los desempeños teniendo como soporte la cuantificabilidad y la medición de los objetivos de manera directa. El autodesarrollo que parte de la concientización de los grupos de trabajadores que deben asumir sus responsabilidades. Conclusivamente en el trabajo por gestión de competencias se evita que se pierda el tiempo en programas para entrenarse que nada tiene que ver con la necesidad de la entidad o las necesidades específicas. De los puestos de trabajo.

Dimensiones para la gestión de competencias de los profesores

El Ministerio de Educación (2018) presenta una propuesta en debate sobre el perfil del formador docente de educación superior. El mismo que coincide en parte con los cuatro primeros dominios de la formación básica. Se entiende por dominio al campo o ámbito de los ejercicios que ejecuta el docente agrupando desempeños profesionales que impactan de manera favorable en los aprendizajes de los alumnos (Ministerio de Educación, 2012).

Planificación del aprendizaje. El Ministerio de Educación (2012) sustenta que el trabajo de planificación del profesor comprender la planificación de programas, unidades y sesiones de aprendizaje dentro del enfoque inclusivo e intercultural. Para ello debe acceder a los rasgos de tipo social, cultural y cognitiva del estudiante. Asimismo, debe tener en cuenta el contenido pedagógico y disciplinar, las estrategias y recursos para la evaluación y procesos de enseñanza y de los aprendizajes.

La enseñanza y aprendizaje. Esta categoría comprende a la conducción de la enseñanza y aprendizajes bajo enfoques como diversidad, inclusión, valores en toda la expresión. La mediación debe llevarse teniendo en cuenta climas acogedores, dominio de contenido, motivación permanente, uso pertinente de la estrategia, adecuadas, uso de medios y recursos didácticos pertinentes, evaluación formativa; así como instrumentos y criterios que faciliten el recojo de información.

Asesoría y acompañamiento. El docente cumple la función de mejorar las preprácticas pedagógicas a partir de la asesoría y acompañamiento de los estudiantes.

Planificación y gestión institucional. Se entiende como intervención del colaborador en la gestión de los procesos de la institución educativa. Se parte desde una visión democrática para organizar las comunidades de aprendizaje. Implica una comunicación con efectividad implicando a los diversos actores del centro de trabajo. Esto involucra a todos los actores a participar en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI (proyecto educativo institucional) estableciendo climas acogedores y favorables. También involucra respeto y valoración de la entidad y los rasgos de responsabilidad que les asiste a la familia en función al resultado del aprendizaje.

Profesionalidad e identidad. La profesionalidad implica la práctica y procesos de formación y desarrollo de comunidades profesionales de los maestros. Implica la reflexión en torno a la práctica docente, los procesos, la colaboración de pares, el trabajo de equipos y la participación en la actividad profesional. Involucra los resultados y procesos de la enseñanza-aprendizaje y la implementación y diseños de las políticas de la educación en los diferentes niveles de concreción nacional y regional.

Investigación docente. Las investigaciones que los docentes tienen que realizar en la práctica profesional pedagógica corresponde a la asesoría e investigación de tipo aplicada en las instituciones educativa.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema principal

¿Cómo diseñar una propuesta de implementación de herramientas que contribuyan a optimizar la gestión por competencias de los docentes en el I. E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cómo identificar el nivel de gestión de competencias de los docentes en el I. E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo?

- ¿Cómo diseñar una propuesta de implementación de herramientas que contribuya a optimizar la gestión por competencias del desempeño docente en el I. E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo?
- ¿Cómo validar los instrumentos del recojo de información y diseño de la propuesta de implementación de herramientas que contribuyan a optimizar la gestión por competencias del desempeño docente en el I. E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo?

1.5. Justificación e importancia de estudio

Teórica

El trabajo es importante porque facilita el análisis del problema recurriendo a la revisión de investigaciones que se realizaron previamente. Asimismo, se ha seleccionado teorías y enfoques que dan soporte a las variables y propuesta de trabajo con las dimensiones de implementación de herramientas. Asimismo, los constructos teóricos de la gestión por competencias: planificación del aprendizaje, enseñanza y aprendizaje, asesoría y acompañamiento, planificación y gestión institucional, profesionalidad e identidad, e investigación docente: La investigación se constituye en una propuesta seria sobre cada dimensión con el objeto de dar cumplimiento a los propósitos institucionales.

Metodológica

La investigación es importante porque permite desarrollar un diagnóstico de la realidad sobre gestión por competencias que corresponde y se desarrolla en los docentes de la entidad observada en el marco de un nuevo perfil del docente de educación superior. Para el recojo de información se diseñó un instrumento para medir la gestión por competencias para que cumpla la condición de confiabilidad y validez. Las dimensiones, acciones de la propuesta y los talleres se constituyen en una contribución digna de ser aplicada en otros contextos y espacios pero que cumplan condiciones similares al presente estudio. Con esta investigación se busca impulsar una educación de despliegue de competencias de calidad con una política de impacto a partir de tres ejes fundamentales de una gestión moderna donde las herramientas de poder (capacidades), querer (compromiso) y actuar (acción) del docente del I.E.S.P.P. “Sagrado Corazón de Jesús” con la base para el desarrollo institucional. De igual modo, el resultado de la presente investigación busca ser referente de otras investigaciones con la intención que se aplique previa implementación y ejecución en esta institución de

formación de docentes, que permita superar los niveles bajos de gestión por competencias de organizaciones públicas similares.

Social

La propuesta de implementación de herramientas centradas el poder, querer y hacer se basa en diversas formas de trabajo cuyo propósito que se persigue alcanzar es que los docentes gestionen de una manera óptima las competencias, metas y propósitos de la institución formadora a fin de formar y brindar un buen servicio a los futuros docentes. Por otro lado, se busca primero reconocer las dificultades y logros para luego diseñar una propuesta que potencie la imagen del docente a fin de que se cumpla con el perfil de desempeño del docente de educación superior.

1.6. Hipótesis

Si se propone un diseño de implementación de herramientas entonces se contribuye a optimizar la gestión por competencias de los docentes en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Proponer un diseño de implementación de herramientas que contribuya a la gestión por competencias de los docentes en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo.

1.7.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de gestión por competencias de los docentes del I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo.
- Elaborar una propuesta de implementación de herramientas que contribuya a mejorar la gestión por competencias de los docentes en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo.
- Validar los instrumentos del recojo de información y diseño de la propuesta de implementación de herramientas: poder, querer y hacer que contribuya a optimizar la gestión por competencias del desempeño docente en el I. E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo.

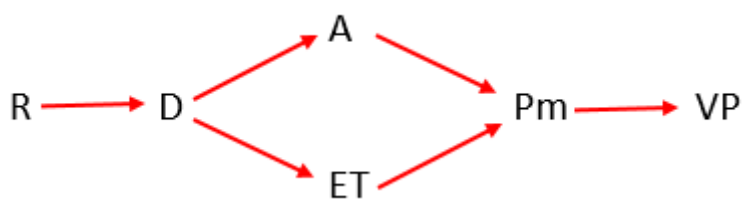
II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo. Acorde a los objetivos y características de la hipótesis se enmarca dentro de la descriptiva – proyectiva, no experimental, transversal; que según Hurtado (2000) consiste en un “estudio u observación de la realidad que se pretende modificar” (p. 355). De manera factual, se partió de una base que corresponde a la problemática que se diagnosticó y luego se procedió a proyectar una propuesta que se diseñó para dar solución a las necesidades o dificultades localizadas (Hurtado, 2010). Se ejecutó un diagnóstico sobre el cumplimiento de gestión por competencias en los docentes en el I. E.S.P.P. “Sagrado Corazón de Jesús” y luego se diseñó una propuesta consistente en la implementación de herramientas de poder (competencias), querer (compromiso) y hacer (acción).

Con el desarrollo de esta investigación se pretende ir más allá del conocimiento de la realidad, es decir que la investigación es proyectiva, para lo cual se diseñó la propuesta correspondiente alcanzar y el propósito de la investigación. El esquema del diseño seleccionado de presenta como sigue a continuación:

El Diseño de investigación es no experimental, transversal – Propositivo:



De donde:

R: Es la realidad

D: El diagnóstico realizado a la gestión por competencias a los docentes

A: El análisis teórico

ET: La explicación teórica

Pm: Propuesta modelo, implementación de herramientas

VP: La validación de la propuesta

2.2. Población y muestra

La población. Para Lalangui (2018) se constituye en una totalidad entidades, individuos, elementos que poseen características comunes que son unidades de muestreo. Estuvo conformada por 51 profesores cuya condición son estables y contratados. Todos tienen por lo menos el grado de maestro en diferentes menciones de educación. Todos los docentes se ubican en el Nivel I de la ley N° 30512, ley de la carrera pública del docente de educación superior, compuesta por varones y mujeres.

La muestra. Para Toledo (2016) es un segmento representativo de la población en sus facetas y rasgos. La muestra es la misma de la población por ser una población finita se ha tomado a todos los elementos.

Tabla 1

Población muestral de docentes del IESPP Sagrado Corazón de Jesús

	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Nombrados	21	15	36
Contratados	10	5	15
Total	31	20	51

Fuente: Cuadro de asignación de personal – 2021

2.3. Variables. Operacionalización

Variable: independiente

Implementación de herramientas

Variable: dependiente

Gestión por competencias

Tabla 2

Operacionalización de variable: implementación de herramientas

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Escala
Variable independiente: Implementación de herramientas	Es un conjunto de rasgos, personalidad y comportamientos que perciben y generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo (Alles, 2006).	Son un conjunto de herramientas (poder, querer y hacer) que relacionan valores, políticas, procesos, habilidades y actitudes involucrando al perfil del docente.	Herramienta de capacidades (poder)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para planificar • Capacidad para organizar • Capacidad para investigar e innovar. 	Encuesta Cuestionario	Cualitativa Nominal
			Herramienta de compromiso (querer)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación para el desempeño de su trabajo. • Capacidad para identificarse con su trabajo. • Capacidad para brindar asesoría y acompañamiento a los estudiantes. 	Encuesta Cuestionario	Cualitativa Nominal
			Herramienta de acción (hacer)	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional. • Estilo personal de trabajo individual y en equipo • Desarrollo personal y profesional en su desempeño docente. 	Encuesta Cuestionario	Cualitativa Nominal

Tabla 3

Operacionalización de variable: gestión por competencias

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Escala
Variable dependiente Gestión por competencias	Barcelo (2017) indica que es un conjunto de procesos que facilita reconocer capacidades de los servidores profesionales docentes en su puesto de trabajo a partir de un perfil cuantificable y medible objetivamente.	Es el resultado de un proceso de gestión como planificación, enseñanza y aprendizaje, asesoría y acompañamiento, planificación y gestión institucional, profesionalidad e identidad e investigación que ejecutan los docentes en su desempeño docente.	Planificación del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra conocimiento de rasgos, estilos, intereses y necesidades. • Organiza la consistencia interna de los procesos de aprendizaje. • Diseña de estrategias, indicadores e instrumentos de evaluación 	Encuesta Cuestionario	Alto: 16 – 20 Medio: 11 – 15 Bajo: 00 - 10
			Enseñanza y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Conduce la enseñanza y aprendizaje en habilidades. • Genera un ambiente favorable de aprendizaje • Evalúa los aprendizajes con criterios, estrategias e instrumentos. • Brinda realimentación oportuna. 	Encuesta Cuestionario	Alto: 16 – 20 Medio: 11 – 15 Bajo: 00 - 10
			Asesoría y acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorea la práctica profesional reflexionando sobre su desempeño • Determina actividades y estrategias de bienestar socioemocional y tutoría. • Facilita la relación con los miembros de la comunidad. 	Encuesta Cuestionario	Alto: 16 – 20 Medio: 11 – 15 Bajo : 00 - 10
			Planificación y gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecuta acciones que favorecen un clima institucional. • Participa en la elaboración de documentos institucionales (RI, PCI, PAT, PEI). • Establece relaciones de cooperación con actores. 	Encuesta Cuestionario	Alto: 16 – 20 Medio :11 – 15 Bajo : 00 - 10
			Profesionalidad e identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Gestiona su desarrollo personal. • Labora bajo principios éticos y profesional. • Reflexiona sobre su práctica profesional identificando logros y desafíos. • Asesora a sus pares para construir una comunidad de profesionales. • Reflexiona sobre su práctica docente. 	Encuesta Cuestionario	Alto: 16 – 20 Medio: 11 – 15 Bajo : 00 - 10
			Investigación docente	<ul style="list-style-type: none"> • Asesora la elaboración y ejecución de investigaciones. • Elabora y ejecuta proyectos de investigación e innovación pedagógica. • Publica investigaciones e innovaciones en revistas física y digitales. 	Encuesta Cuestionario	Alto: 16 – 20 Medio: 11 – 15 Bajo : 00 - 10

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de la encuesta

Según Román (2017) tiene por función el recojo de información de una población o muestra seleccionadas quienes brindan respuestas a las preguntas o reactivos que se les plantea. Esta técnica mide tendencias sobre un objeto de estudio. Considera un conjunto de interrogantes dimensionadas operacionalizadas que se detallan en un instrumento que es el cuestionario que facilita el contacto y recojo de información en la unidad de observación. Para efectos de la investigación solo se utilizó esta técnica para recoger la información sobre la gestión por competencias de los colaboradores de la organización aludida.

Instrumentos de recolección de datos:

El cuestionario. Es un conjunto de ítems que sirve para al recojo de información de un tema específico con la finalidad de lograr objetivos determinados en una investigación (Román, 2017). El instrumento está constituido por 30 reactivos elaborados teniendo en cuenta las dimensiones de los dominios de desempeño del perfil del profesor de formación superior pedagógica. Se ha considerado 6 dimensiones correspondientes al perfil docente Planificación del aprendizaje, Enseñanza y aprendizaje, Asesoría y acompañamiento, Planificación y gestión institucional, Profesionalidad e identidad e Investigación docente.

Cada ítem de las dimensiones se evalúa del siguiente modo: totalmente de acuerdo (4), de acuerdo (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1) (Anexo N° 01). Cada dimensión en total abarca un puntaje de 20 puntos situación que para la evaluación de cada dimensión se considera los siguientes niveles: Alto (16 – 20), Medio (11 – 15), y Bajo (00 – 10); para la gestión de competencias de los docentes de manera total se considera los niveles Alto (91 - 120), Medio (61 - 90) y Bajo (00 – 60).

Validez.

Para la validez de contenido se ofició a expertos (3) sobre la gestión de competencias para que den su opinión de la construcción del instrumento y la propuesta diseñada.

Confiabilidad:

Para darle consistencia y confiabilidad al instrumento se consideró aplicar a un grupo piloto (15 docentes) del IESPP “Francisco Gonzales Burga” de Ferreñafe. Recogida la información

la confiabilidad se ejecutó teniendo en cuenta la prueba alfa de Cron Bach con un índice de 0,936 (anexo N° 01) determinándose que el instrumento es confiable para su aplicación.

2.5. Procedimiento para el análisis de datos

Para Velásquez (2019) se constituyen en acciones o hechos que el investigador ejecuta siguiendo una ruta lógica investigativa para alcanzar los objetivos de la investigación. Para Persman (2017) son formas o procesos que se sigue para lograr los objetivos vinculando las formas y modos de uso de técnicas e instrumentos para evaluar la variable o variables.

En el desarrollo del proceso estadístico se utilizó el software aplicativo SPSS 23 y Excel. Lo que facilitó la presentación en tablas y gráficos estadísticos para alcanzar el objetivo del trabajo. Para el recojo de información se administró el cuestionario a los docentes del IESPP “Sagrado Corazón de Jesús” tanto estables y contratados. La información que se recolectó se analizó de la siguiente manera:

Paso N° 01: Se seleccionó un programa de análisis para la inserción de la información en el caso de la investigación con los aplicativos SPSS 23 y Excel. Cada interrogante con su respuesta se ubicó de acuerdo al indicador y dimensión que corresponda. Estos programas informáticos permitieron la reorganización de información en tablas y gráficos que facilitó la visión, análisis, interpretación del objeto de estudio.

Paso N° 2: Se evaluó la validez y fiabilidad del instrumento de medición a través del método Alfa de Cronbach

Paso N° 03: Se analizó e interpretó la información dispuesta en tablas y gráficos.

Paso N° 04: Se discutió los resultados para abordar a generalizaciones sobre el cumplimiento de competencias en los docentes y se diseñó la propuesta.

2.6. Aspectos éticos

La investigación obedece a necesidades que se observaron en la población seleccionada. Por cuanto los intereses del investigador no están por encima de las necesidades o motivaciones

de la población y muestra de estudio. Existe preparación consciente sobre la investigación y la información que se recoge de la muestra seleccionada bajo los criterios de veracidad. Por cuanto, estos son los criterios éticos que se esbozan antes durante y después de la investigación. Para el trabajo con sujetos humanos en la investigación se ha tomado en cuenta los siguientes principios éticos fundamentales:

El principio de respeto a la persona y su autonomía que implica la capacidad de decidir en libertad para participar o no de los trabajos y actividades que se realicen en la investigación habiéndoselos explicado los beneficios, riesgos o complicaciones. Asimismo, este principio ético lleva consigo la protección de personas en sus condiciones legales, enfermedad, psicológica o con autonomía limitada o discapacitados.

El principio de beneficencia lleva consigo que en la investigación se debe buscar que se incremente los potenciales de beneficio para las personas que participen reduciendo el riesgo de los participantes.

El principio de maleficencia es un principio se basa en el deber de no hacer ni inducir a algo que las personas no desean; por cuanto se debe actuar con prudencia y buena razón para distinguir lo adecuado y no adecuado en la investigación cuando impliquen a personas.

El principio de justicia que lleva consigo beneficios y riesgos que pueden tener en el estudio por cuanto se debe proteger para evitar contradicciones y contratiempos; por ello se evita los riesgos posibles en una población vulnerable por razones de sexo, estado de salud, raza, entre otros.

2.7. Criterios de rigor científico

Según Norena, Alcaraz & Rojas (2012) son principios que fundamentan la rigurosidad de la investigación. Por ello se aplica criterios de rigor mediante elementos indicados; tal es el caso de consentimiento informado en que los participantes muestran su conformidad o disconformidad respecto a su responsabilidad y derechos que les asiste en función de la investigación. Otro rigor es la confidencialidad que tiene que ver con la protección y seguridad de las personas que informan sobre el objeto de investigación. Otro rigor es la observación de los participantes que tiene que ver con la discreción y prudencia en el lapsus de la entrevista mediante el balotario de interrogantes. Por tanto, se asume las consecuencias antes, durante y después de la investigación y sus efectos que impacten en las personas que formen parte del presente trabajo.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Teniendo en cuenta el procesamiento se organizó la información de tablas y figuras para ellas se agrupo en seis dimensiones en gestión de competencias. La escala propuesta corresponde a alto, medio y bajo.

Tabla 4

Resultados en preparación para el aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	20	39,2	39,2	39,2
Medio	30	58,8	58,8	98,0
Alto	1	2,0	2,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario de gestión por competencias de los docentes (CGCD)

Figura 2

Preparación para el aprendizaje

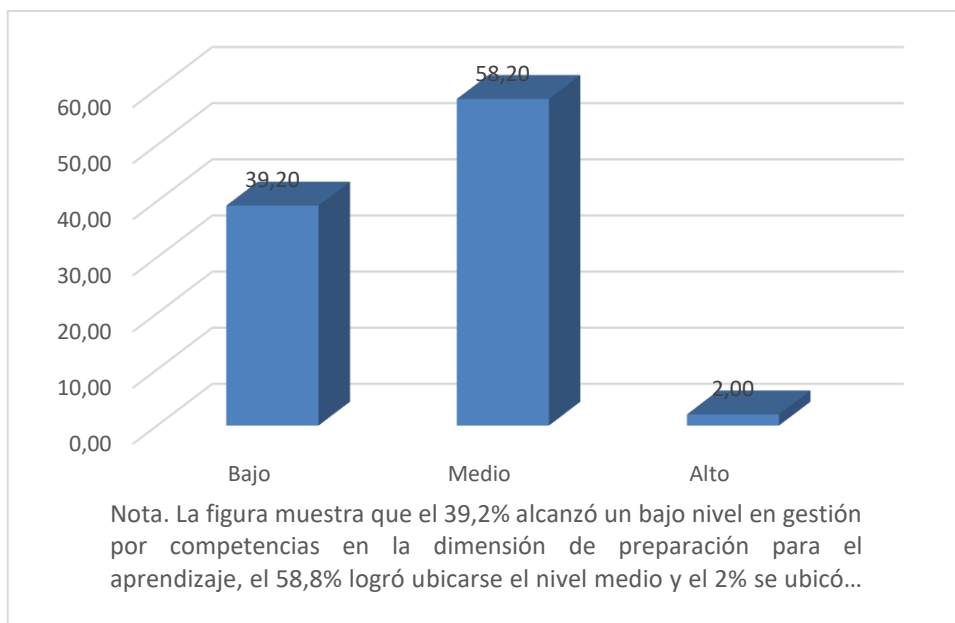


Tabla 5

Resultados del desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	19	37,2	37,2	37,3
Medio	31	60,8	60,8	98,0
Alto	1	2,0	2,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario de gestión por competencias de los docentes (CGCD)

Figura 3

Desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje

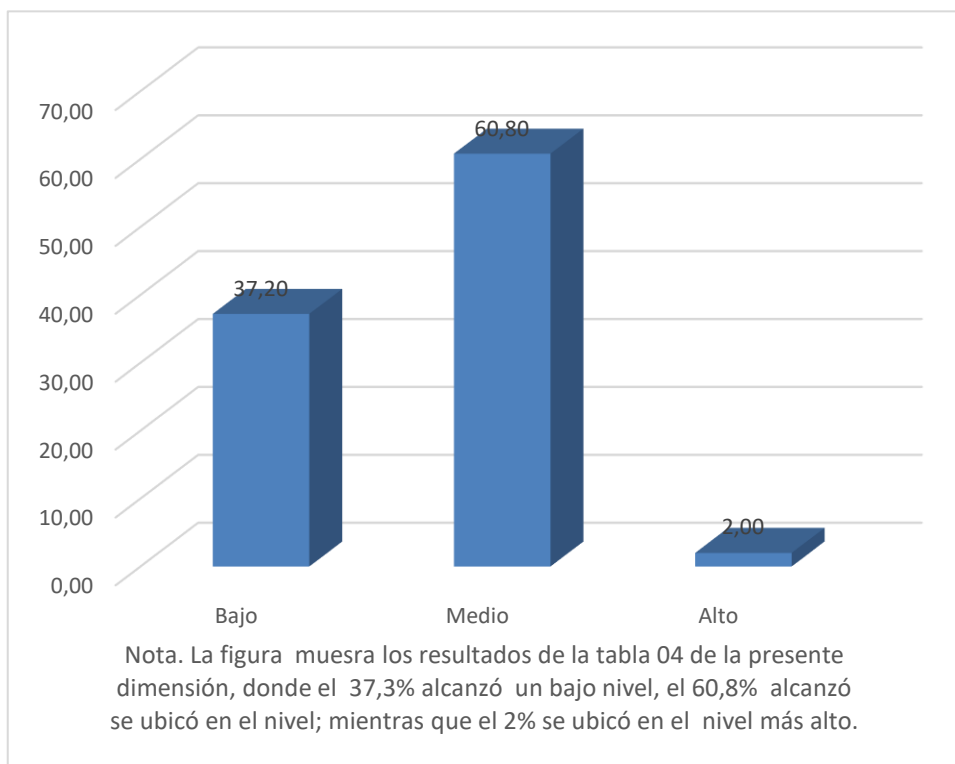


Tabla 6

Resultados de la dimensión asesoría y acompañamiento docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	37,3	37,3
	Medio	32	62,7	100,0
	Total	51	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario de gestión por competencias de los docentes (CGCD)

Figura 4

Asesoría y acompañamiento docente

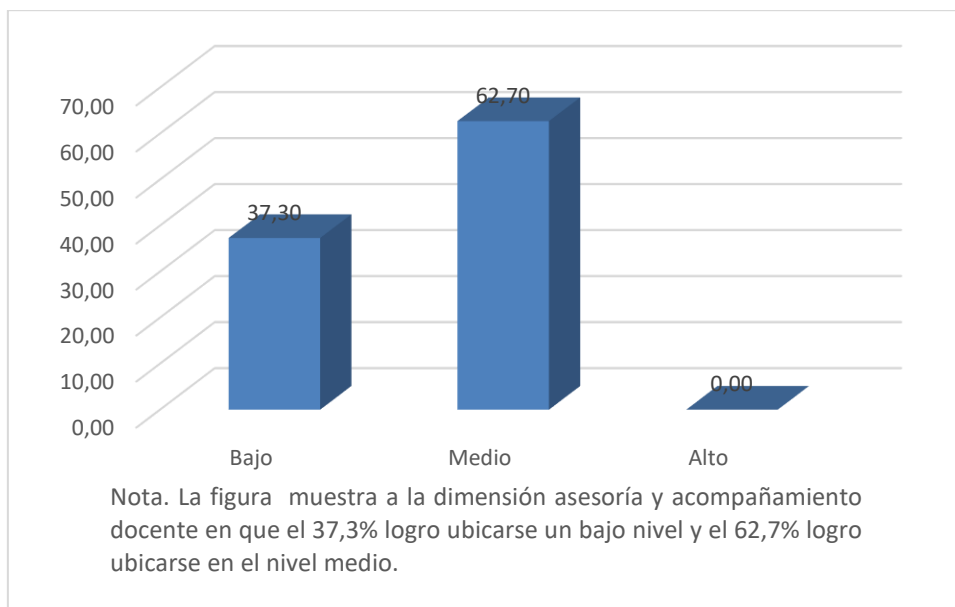


Tabla 7

Resultados de participación en planificación y gestión de la institución formadoras y su relación con el entorno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	13	25,5	25,5	25,5
Medio	38	74,5	74,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario de gestión por competencias de los docentes (CGCD)

Figura 5

Participación en la planificación y gestión de la institución y su relación con el entorno

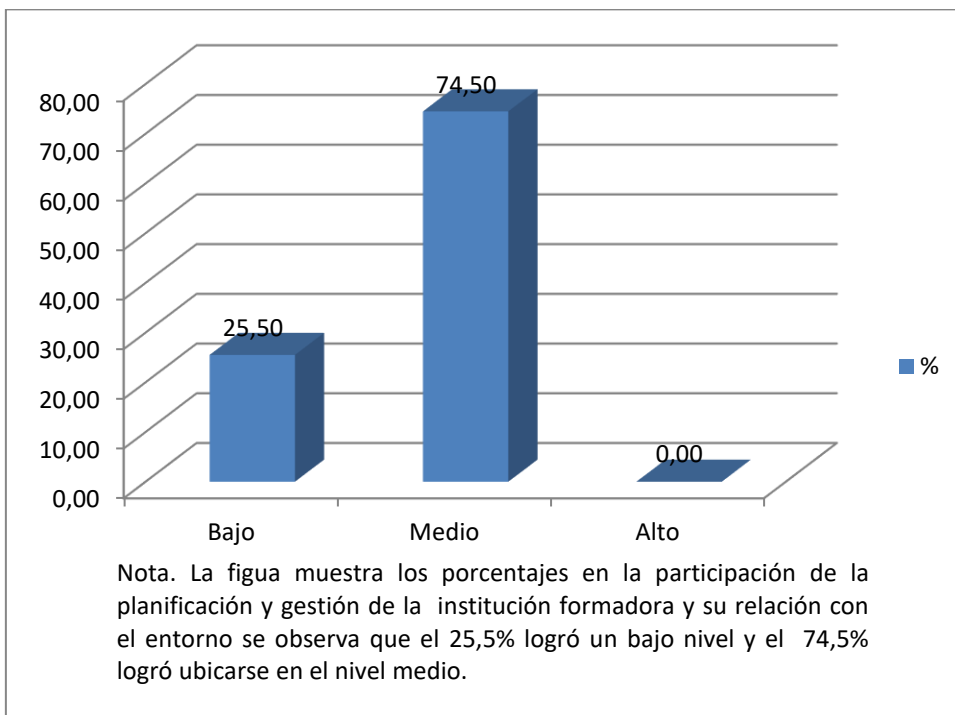


Tabla 8

Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	41,2	41,2	41,2
Medio	29	56,9	56,9	98,0
Alto	1	2,0	2,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario de gestión por competencias de los docentes (CGCD)

Figura 6

Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

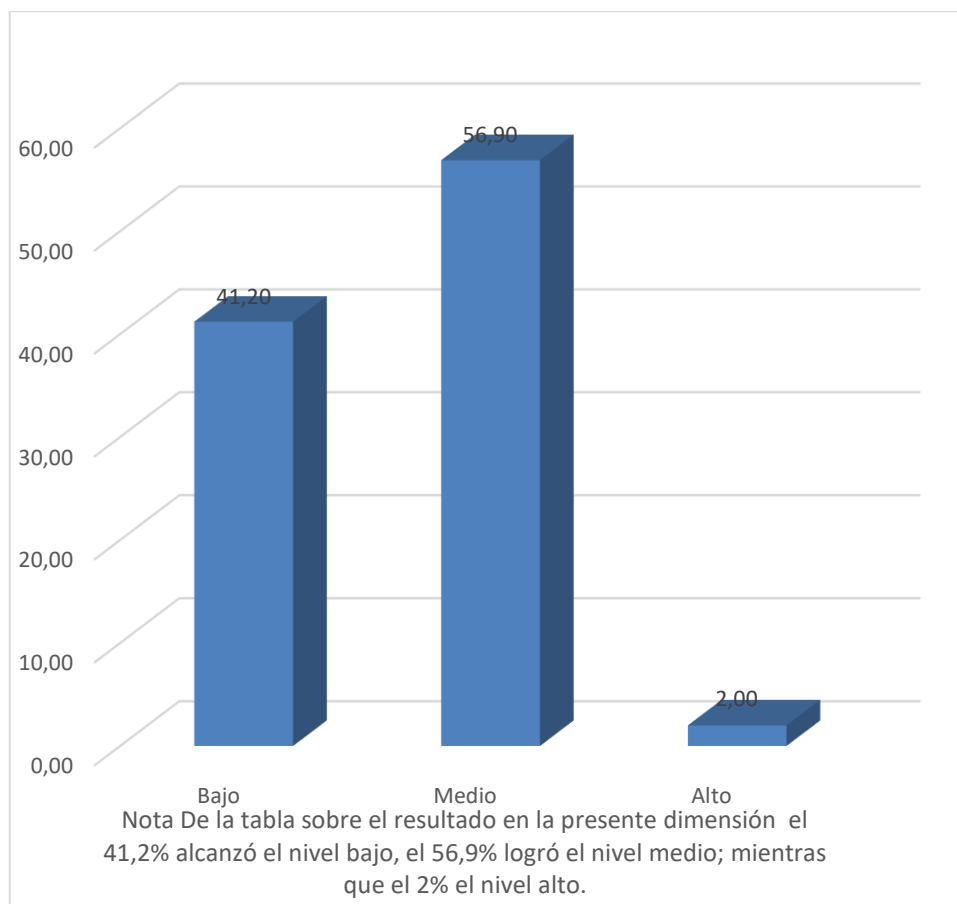


Tabla 9

Resultados en investiga la práctica docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	22	43,1	43,1	43,1
Medio	28	54,9	54,9	98,0
Alto	1	2,0	2,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario de gestión por competencias de los docentes (CGCD)

Figura 7

Investiga la práctica docente

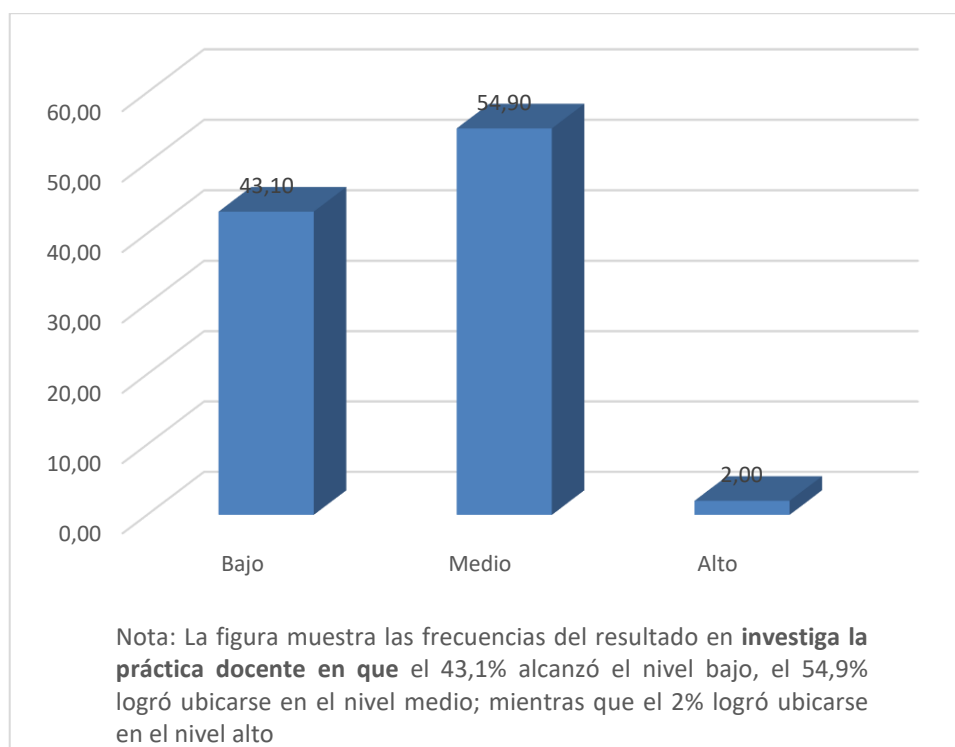


Tabla 10

Resultados generales sobre gestión por competencias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	19,6	19,6	19,6
Medio	41	80,4	80,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario de gestión por competencias de los docentes (CGCD)

Figura 8

Resultados de la variable gestión por competencias

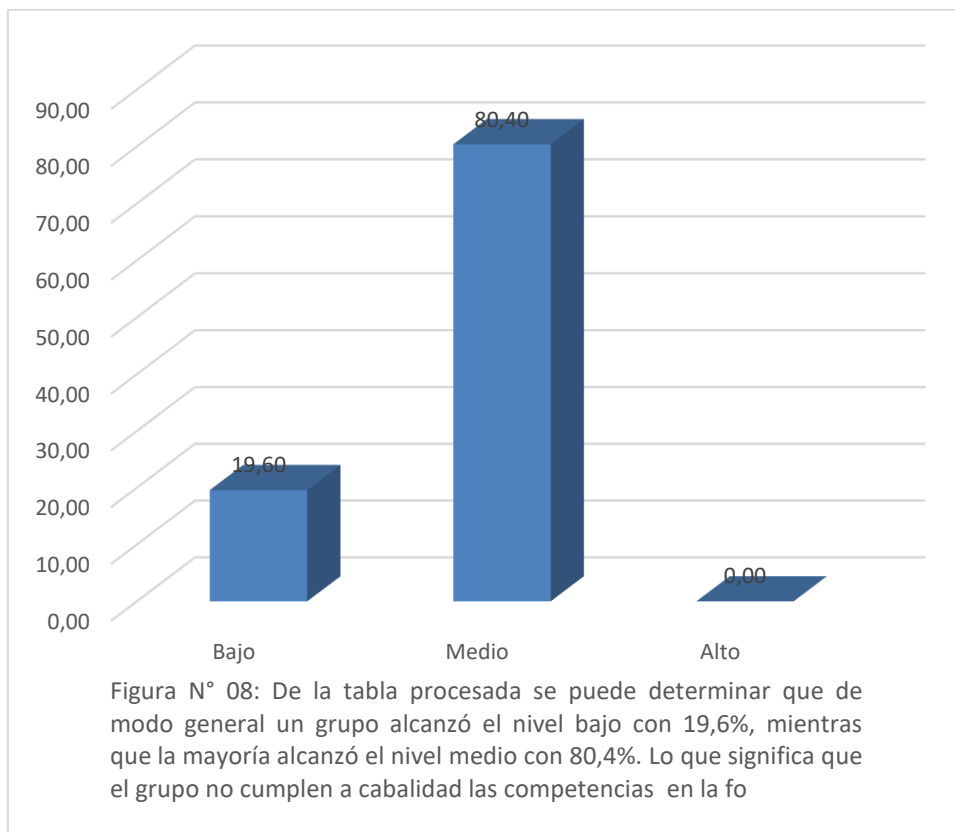


Tabla 11

Resultados comparativos por dimensión de gestión por competencias

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	T
Bajo	39,2	37,3	37,3	25,5	41,2	43,1	19,6
Medio	58,8	60,8	62,7	74,5	56,9	54,9	80,4
Alto	2,0	2,0	00	00	2,0	2,0	00
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: Resultados del cuestionario de gestión por competencias de los docentes (CGCD)

Análisis a partir del cuadro se puede determinar que en las seis dimensiones y en el total existe una acentuación en la escala media, en la escala baja es menos acentuada lo que indica que existen dificultades considerables para la gestión de competencias en los docentes; mientras que en la escala alta la presencia es muy escasa.

Validación del instrumento gestión de competencias

La validación del instrumento se realizó a nivel de confiabilidad reflejó que el resultado se pudo determinar que el instrumento es confiable con un índice de 0,904; en consecuencia, el instrumento y los resultados son confiables. La propuesta de implementación de herramientas se validó por tres expertos en la gestión por competencias. La triangulación de los resultados de los expertos se sometió a confiabilidad de Alfa de Crin Bach; así como la propuesta de implementación con herramientas para la gestión de competencias docentes en el I.E.S.P.P. “Sagrado Corazón de Jesús” se aplicó el método Delphi en que el índice fue de 0,941 demostrándose que es confiable.

Tabla 12

Confiabilidad del instrumento de gestión por competencias

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cron	N de
Bach	elementos
,904	30

Fuente elaboración propia

Conclusión: a partir los resultados se puede determinar que el instrumento es confiable con un índice de 0,904; en consecuencia, el instrumento y los resultados son confiables.

Validación del instrumento implementación de herramientas.

La propuesta fue sometido a validación de contenido por los expertos cuyos resultados se triangularon sometiéndose a la prueba de fiabilidad de Alfa de Cron Bach obteniéndose el siguiente resultado:

Tabla 13

Confiabilidad de la propuesta implementación de herramientas

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cron	N de
Bach	elementos
,941	23

Fuente elaboración propia

Conclusión: A partir de la validación por los expertos mediante el método Delphi, la propuesta implementación de herramientas para la gestión por competencias docentes en el I.E.S.P.P. “Sagrado Corazón de Jesús” tuvo una validación de 0,941 con Alfa de Cron Bach evidenciándose que la propuesta es confiable para su aplicación.

3.2. Discusión de resultados

Objetivo N° 01: Identificar el nivel de gestión por competencias de los docentes del I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo.

Un resultado se encuentra en la dimensión preparación para el aprendizaje donde la mayoría se ubicó en el nivel medio con el 58,8% y un 39,2% en el nivel bajo. Estos resultados se corresponden a lo que explica Majad (2016) cuando sostiene que las dificultades se encuentran en las competencias individuales de los actores de la institución que no planifican el aprendizaje de los estudiantes, situación por la cual existen dificultades en esta competencia relacionada con el diagnóstico de necesidades, determinación de los aprendizajes y reconocimiento de saberes previos para la formación inicial docente.

Otro resultado se encuentra en la dimensión relacionada con los procesos de enseñanza y aprendizaje donde el 37,3% alcanzó un nivel bajo y la mayoría el 60,8% alcanzó un nivel medio. Estos resultados se corresponden a lo que plantea Rodríguez, (2016) cuando explica que en una gestión por competencias con bases en un contexto complejo de la sociedad del conocimiento considera que el personal es un recurso importante que debe tener un perfil en su preparación orientado a la ejecución de los procesos en la entidad; así mismo agrega que puede ser sustituido dentro de la organización al no cumplir a cabalidad su función. Esto significa que los docentes deben reflexionar sobre la actuación del acto didáctico debido que cumplen una función primordial en el logro de competencias para el desarrollo de un perfil del futuro docente.

Otro resultado se encuentra en la dimensión asesoría y acompañamiento docente donde el 37,3% se ubicó en el nivel bajo y el 62,7% logro ubicarse en medio. Estos resultados demuestran que los docentes no están cumpliendo con la asesoría ya acompañamiento docente como explica Cayotopa (2017) quien sostiene la existencia de relación entre eficiencia laboral y el desempeño profesional como parte de la variable competencia laboral en los docentes. Lo que significa que los docentes no están cumpliendo con asesorar adecuadamente a los estudiantes ni tampoco acompañan a los estudiantes a alcanzar sus objetivos de tipo académico y conductual. Asimismo, Almendras (2019) en los resultados evidenciaron que el 50,6% de maestros muestran habilidades favorables; así como un 49,4% expresan que la gestión de competencias es regular; así como el 42,9% indican la influencia

de la gestión por competencias en el desarrollo de habilidades mostrando una significativa relación entre las dos variables.

Otro resultado se halla en participación de la planificación y la gestión en la institución formadora y su relación con el entorno donde el 25,5% se ubicó en bajo y el 74,5% se único en medio. Estos resultados exigen aplicar propuestas viables e interdisciplinarias dirigidas a potenciar las competencias que permitan la participación de la planificación en la gestión de la institución para potenciar el recurso humano. De aquí que los docentes no están cumpliendo completamente con la previsión y gestión de los diferentes procesos de gestión de la institución.

Otro resultado se encuentra en desarrollo de profesionalidad e identidad docente, donde el 41,2% alcanzó el nivel bajo y el 56,9% logró el nivel medio. Este resultado refleja según Tobón (2013) que existe necesidad de tener una reflexión profunda sobre la acción educativa para la generación de ambientes pedagógicos saludables y acogedores que permitan la formación de estudiantes competentes, formados integralmente para que afronten los retos de la vida en una sociedad incierta y compleja donde procesos sociales se vinculen con educación y el contexto situado.

Otro resultado se encuentra en la dimensión investiga la práctica docente donde el 43,1% alcanzó el nivel bajo, el 54,9% logró ubicarse en el nivel medio. Estos resultados pueden corroborarse con lo que explica Díaz-Vallejos (2019) cuando sustenta que existen factores como la carencia de la capacitación del personal que dificultan los procesos de cumplimiento de competencias; así como la falta de organización y comunicación cuyas consecuencias es una deficiente desempeño y logro de competencias. A partir de lo explicado es necesaria una capacitación a los docentes sobre investigación e innovación que facilite las publicaciones de investigaciones que tanta falta hacen en la institución.

Un resultado general del cumplimiento de competencias docentes se encuentra en la tabla 9 donde el grupo alcanzó el nivel bajo con 19,6%, mientras que la mayoría alcanzó el nivel medio con 80,4%. Lo que significa que el grupo no cumplen a cabalidad las competencias en la formación inicial docente. Estos resultados confirman lo encontrado por Sánchez, Martínez, & Moreno (2017) encontró que los cambios económicos y tiene incidencia

significativa en la gestión laboral y recurso humano produciéndose desajustes económicos, gerenciales y tecnológicos en las diferentes organizaciones. De aquí que se puede indicar que los docentes no están cumpliendo a cabalidad las competencias que le asisten como función en la planificación, ejecución, asesoría y acompañamiento, la gestión institucional, la profesionalidad docente y la investigación y la innovación. Asimismo, Galarza, Aguinaga & López (2020) encontró que existía un reducido número de personal con dominio de las competencias establecidas, teniendo relevancia las competencias personales antes que las laborales. Asimismo, Linares Carmona (2021) en su estudio sobre la gestión por competencias y el desempeño laboral precisa que las variables se relacionan de manera directa y positiva con un índice de relación de 0,880 y que el grupo se encuentra en un nivel medio con 56% en gestión por competencias mientras que el desempeño laboral muestra un 53% ubicándose en el nivel medio por lo que la empresa tiene determinadas competencias que le permiten enfrentar a los desafíos adversos y difíciles en cualquier circunstancia o momento por lo que el desempeño laboral se ve influenciado por el manejo de competencias de los trabajadores.

Objetivo N° 02: Elaborar una propuesta de implementación de herramientas que contribuya a mejorar la gestión por competencias de los docentes en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo.

El diseño de la propuesta de implementación de herramientas (poder, querer y hacer) para mejorar la gestión de competencias de los docentes en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo se diseñó teniendo en cuenta el soporte teórico propuesto por Jericó (2008) quien sostiene que hoy en día para que una entidad sea productiva de debe tener como enfoque primordial por competencias (habilidades, conocimiento y actitudes), compromiso (involucramiento a la entidad y puesto de trabajo y la implicancia) y la acción (práctica para el momento oportuno). Lo que se resumen en las palabras “Quiero, puedo y consigo”. Otro soporte teórico fue el de Alles (2006) quien sostiene que para desarrollar competencias se debe tener en cuenta tres sentidos: el poder hacer (valores, políticas y procesos), saber hacer (experiencia, destrezas, talentos, formación y habilidades) y querer hacer (actitudes y valores). A partir de estos dos soportes se diseñó la propuesta en tres direcciones: desarrollo de competencias (capacidad para planificar, organizar e investigar e innovar); compromiso (motivación, identidad profesional, identificación y trabajos de equipos y desarrollo personal

y profesional) y la acción (capacidad de aprendizaje continuo, comunicación y estilo de trabajo, orientación a resultados y asesorar y acompañar a los estudiantes).

Este planteamiento tiene similitud a lo indicado por Castañeda-Chingay (2020) quien sostiene que en la fase del diagnóstico reveló las dificultades que poseían los docentes su trabajo de enseñar y aprendizaje por lo que se propuso un diseño que se fundamentó en el enfoque por competencias y la teoría psicopedagógica considerando seis dimensiones: gestión de personal, trabajo corporativo y motivación, planificación, proceso pedagógico, innovación e investigación, estímulos y resultados. En sus conclusiones plantea que la propuesta contribuye a la mejora de los docentes. Asimismo, Calderón Dávalos & Facho (2017) en su estudio relacionado con la gestión del talento humano por competencias para la mejora y éxito del desempeño laboral, partió de la problemática el bajo desempleo de los trabajadores de la empresa; por ello buscó proponer un modelo de gestión por competencias, siendo su diseño proyectivo con fuentes mixtas, utilizándose como técnicas análisis de fuentes, observación directa y la entrevista no estructurada; concluyendo que el modelo propuesto resulta efectivo por el manejo de siete competencias que deben ejecutar los colaboradores; ejecutándose mediante tres capacidades ejes: ser, saber hacer y saber.

Por su parte, Venero Villafuerte & Villanueva (2018) en su estudio sobre implementación de herramientas de gestión para brindar servicio de soporte, partió de un análisis de la problemática buscando determinar la buena práctica teniendo en cuenta la aplicación de la informática en la organización; para ello utilizó una muestra que estuvo conformada por 30 incidencias de la empresa las que se analizaron teniendo en cuenta un cuestionario validado por 5 expertos. En las conclusiones indican que la implementación de herramientas mejoró significativamente los servicios de soporte de la entidad.

Rodríguez (2016) quien explica que la gestión por competencias cubre los puestos de trabajo y se evidencia en las habilidades, de igual modo, Sosa (2017) sostiene que una propuesta viable tiene influencia en el desempeño de los docentes. Asimismo, Cayotopa (2017) sostiene la gestión por competencias tienen su punto de partida en los roles de la institución de las áreas donde laboran los colaboradores donde se exhiben la calidad o no de los servicios que se prestan en tiempos o periodos determinados. De igual modo Velez y Mestanza (2016) propuso un diseño para el desarrollo del talento y el mejoramiento del docente basado en

competencias explicando que es un sistema lógico coherente integrado por los componentes como son el diagnóstico, fundamentación, ejecución y evaluación. De igual modo, Knapik, Rocha & Sepúlveda (2020) que explican que encontraron que el modelo de gestión se diseña con el fin de alinear las prácticas en gestión del personal compuesto por una estrategia de tipo organizacional; por lo que una competencia individual tiene influencia en la aplicación de los procesos de organización con mayor asimilación denotando sus efectos en el tiempo.

Asimismo, Pérez, Loredo & Álvarez (2018) plantea que los rasgos del diseño elaborado como propuesta fue integrador y flexible con el procedimiento orientado a la gestión de competencias flexibles contextualizadas de las organizaciones que aseguren la ejecución de las fases brindando seguridad cuando se ejecutó. Por lo que Fernández (2016) indica que el propósito de diseñar procedimientos en la gestión de competencias personales de los trabajadores para aplicar e incrementar la productividad aumentando el desempeño laboral relacionándolo con actividades como evaluar el recurso humano.

A partir de este análisis se puede indicar que una propuesta basada en la implementación de herramientas de poder, querer y hacer es importante para facilitar la gestión por competencias en los docentes del IESPP “Sagrado Corazón de Jesús”.

Objetivo N° 03: Validar los instrumentos del recojo de información y diseño de la propuesta de implementación de herramientas que contribuyan a optimizar la gestión por competencias del desempeño docente en el I. E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo.

La validación de los instrumentos para recoger la información y propuesta a nivel de contenido tuvo su realización y desarrollo en el juicio de expertos a quienes se les ofició para la revisión y evaluación de los mismos. Estos dieron su veredicto confirmando su aplicación a través de su firma de los documentos. El cuestionario de recojo de información sobre gestión por competencias se sometió a confiabilidad de Alfa de Cron Bach a partir de la información recogida dando como resultado que el instrumento es confiable con un índice de 0,904. La validación de la propuesta implementación de herramientas, de igual modo fue sometido a criterio de expertos como la técnica Delphi. El resultado de la prueba se sometió a confiabilidad a través de Alfa de Cron Bach dando como resultado la validación con 0,941

de índice, por cuanto la propuesta es confiable. Este tratamiento lo corrobora Knapik, Rocha & Sepúlveda (2020) quienes elaboraron un instrumento y lo sometieron a criterio de fiabilidad para determinar la consistencia para tener que aplicarlo a la realidad. En sus hallazgos acotan que el modelo de gestión se diseña con el fin de alinear las prácticas en gestión del personal compuesto por una estrategia de tipo organizacional. Estos modelos difieren de modo significativo entre ellos porque algunos incorporan componentes estratégicos como un sistema de competencias de tipo organizacional. La recolección de información se dio mediante la observación participante en entrevistas semiestructuradas para luego realizar el análisis documental. En las conclusiones determinan que una competencia individual tiene influencia en la aplicación de los procesos de organización con mayor asimilación denotando sus efectos en el tiempo.

Asimismo, Condori (2021) en su investigación relacionada con la gestión por competencias y desempeño laboral buscó vincular las dos variables para encontrar constantes entre las mismas y brindar generalizaciones pertinentes; para ello los instrumentos fueron dos cuestionarios validados por expertos mostrando una confiabilidad de 0,880 y 0,958 respectivamente, aplicándose mediante la técnica de la encuesta a los participantes. El resultado mostró una vinculación significativa positiva y directa entre las variables demostrando con ello que la gestión por competencias está implicada con el desempeño laboral de los colaboradores en la entidad.

Asimismo, Rubioa & Tarquiesb & Andinac (2017) plantea que una competencia evidencia la combinación dinámica de rasgos como conocimientos, actitudes, responsabilidad que evidencian los aprendizajes de los programas en particular. Una competencia transversal corresponde a rasgos de las acciones del ser humano en contextos técnicos y económicos. El desarrollo, formación y evaluación de la competencia profesional presenta enfoques y metodología para el aprendizaje y enseñanza en medio de las experiencias vividas. Para ello se debe considerar la evaluación y estilos de los estudiantes para determinar cómo son los estudiantes y cómo desarrollan sus habilidades la gestión de competencias. Por ello Zuloeta-Vigo (2020) revelaron que existe una vinculación directa y significativa entre las dos variables. Lo que significa que cuando se realiza una mayor gestión de competencias se mejora el desempeño laboral.

3.4. Aporte científico: Propuesta

Información general

- Institución Formadora : Universidad Señor de Sipán
- Investigador : Nery Montoya Díaz
- Lugar de aplicación : I.E.S.P.P. “Sagrado Corazón de Jesús”
- Denominación : Implementación de herramientas

Fundamentación

Teniendo en cuenta las dificultades diagnosticadas en relación a la gestión por competencias en los docentes del I.E.S.P.P. “Sagrado Corazón de Jesús”. Es necesario proponer un diseño de implementación de herramientas para que pueda ser aplicado a los docentes. Para ello se ha seleccionado líneas de acción como la admisión de personal, desarrollo de las capacidades docentes, compensación. Para Jerico (2008) explica que el talento humano consta de componentes básicos: capacidad, compromiso y las acciones. Las capacidades desarrollan el talento (docentes), el compromiso como que la inherencia del profesional en función de su tarea o desempeño. Por cuanto la institución a partir de la línea administrativa debe desarrollar las capacidades y fortalecer que es el compromiso. La acción es la actuación del profesional que actúa con celeridad, eficiencia y efectividad.

Las líneas de acción general corresponden a la herramienta de poder que funciona con que implica planificar, organizar e investigar e innovar. La herramienta de querer presenta las líneas de compromiso motivación, identidad profesional, identificación y equipos de trabajo, y desarrollo personal y profesional. La herramienta de hacer que comprende la capacidad de aprendizaje continuo, comunicación y Estilo de trabajo, orientación a resultados y asesoría y acompañamiento docente. Para lo cual se planteó 12 talleres de trabajo: demostrando mi capacidad para planificar, demuestro organización para los aprendizajes, demuestro mi capacidad para investigar e innovar, me siento motivado en mi desempeño laboral, demuestro mi identidad profesional, demuestro mi trabajo colaborativo, construyo mi desarrollo personal y profesional, estoy motivado para capacitarme continuamente, exhibo un estilo de trabajo de equipo, oriento mi trabajo pensando en los resultados, me comprometo con la asesoría y acompañamiento docente y construyendo mi perfil actitudinal.

Líneas de acción general:

Estas líneas están integradas por las tres herramientas principales que son de poder (capacidades), de querer (compromisos) y hacer (acción). La figura 9 que describen la implementación.



Figura 9 líneas de acción general

Líneas de acción específicas.

Es el desagregado que se realiza de las herramientas de poder, querer y hacer. Primero se desarrollan la herramienta de poder que implica la organización, la planificación y la investigación e innovación. Se describe la herramienta de poder en la figura 10 y se amplía en la tabla N° 13.



Figura 10 herramienta de competencia de poder

Tabla 14

Herramientas de poder

Línea de acción específicas	Herramienta de poder Acciones	Productos
Capacidad para planificar	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de brechas • Preparación para los aprendizajes • Desarrollo curricular para el dominio de la planificación y la gestión de la entidad formadora y su relación con el entorno planificación, ejecución y evaluación 	Diagnóstico de necesidades de los grupos que orienta Portafolio docente al día
Capacidad de Organización del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes reciben una adecuada inducción • Desarrollo del proceso de E-A • Exigencia minuciosa acorde al perfil del docente 	Diseño de trabajo de aula Política de organización del trabajo
Capacidad para investigar e innovar	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de capacitación en las competencias del perfil • Desarrollo de habilidades profesionales e investigadoras. • Desarrollo disciplinar en capacitaciones y especializaciones • Investiga la práctica docente 	Mejora su conocimiento disciplinar, curricular y didáctico.



Figura 11 herramienta de compromiso (querer)

Tabla 15

Herramientas de competencias de querer

Herramienta de querer		
Línea de acción	Acciones	Productos
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Intrínseca: Se genera expectativas como docente integrante de un I.E.S.P.P. • Extrínseca: Creación de incentivos no monetarios. • Incentivos para ascenso: certificación, resolución por labor encomendada. 	Sistemas de recompensas Política de motivaciones Impulso por realizar tareas o actividades
	Identidad profesional <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de reflexión sobre la profesión de docente. • Cambios en los hábitos de la profesión. • Necesidad de adecuarse a la disponibilidad de la institución. • Necesidad de perfeccionar el conocimiento • Poner en práctica la misión, visión, valores y principios institucionales. 	Profesional involucrado en su tarea docente Generar nuevos hábitos Disponibilidad de tiempo. Identificación con la institución.
Identificación y trabajo de equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Asume la estructura organizacional de la institución como unidad. • Participación activa en los equipos de trabajo atendiendo a los objetivos institucionales. • Genera climas saludables al interactuar con los equipos de trabajo. 	
Desarrollo personal y profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo del perfil docente • Fortalecer la identidad docente y profesionalidad. • Desarrollo de habilidades personales • Dominio de emociones. • Comunicación asertiva 	Desarrollo y potenciación de competencias Política de desarrollo profesional y personal Perfil actitudinal



Figura 12 herramienta de acción (hacer)

Tabla 16

Herramienta de la competencia de hacer

Herramienta de hacer		
Línea de acción	Acciones	Productos
Capacidad de aprendizaje continua	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometerse con los equipos, retos y objetivos institucionales. • Mostrar altos estándares de desempeño profesional. • Evidenciar coherencia entre su actitud y los objetivos planteados. • Dedicar tiempo y esfuerzo para capacitarse e implementar su profesión. 	Profesional capacitado e implementado en su carrera profesional
Comunicación y estilo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar una comunicación clara que asegure la comprensión de mensajes. • Demostrar comunicación efectiva que asegure el intercambio de mensajes comunicativos con docentes y estudiantes • Demostrar proactividad, autonomía, asertividad, eficacia y efectividad. 	Comunicación efectiva con docentes y estudiantes. Política de estilo de trabajo
Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar actividades orientadas al cumplimiento de dificultades en sus estudiantes. • Mantener una agenda del análisis de resultados de sus estudiantes y plantea acciones de mejora en los desempeños. 	Mejoramiento de los estándares de rendimiento académico

<p style="text-align: center;">Asesoría y acompañamiento docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicar tiempo para realizar retroalimentación y reforzamiento para mejorar los aprendizajes. • Investigar sobre otras formas estratégicas de aprender a aprender dirigido a los estudiantes para conseguir mejoras. • Establecer mesas de diálogo para y coloquios a fin de mejorar los estándares de la profesión docente. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Constituir equipos de monitoreo académico. • Generar indicadores cuantitativos y cualitativos. • Monitorear el trabajo en aula. • Seguimiento presencial y en plataforma virtual. 	<p>Perfil del desempeño de Política de asesoría y acompañamiento docente.</p>

Talleres de las herramientas de poder, querer y hacer.

Los talleres tienen por objetivo brindar una forma de trabajo a las herramientas dinámico, holístico colaborativo, sostenido y continuo para empoderar a los docentes en el desarrollo de la gestión por competencias en todas las líneas de acción planificadas para que se mejore el servicio educativo y sirva de perfeccionamiento profesional y personal en los docentes del IESPP “sagrado Corazón de Jesús” de la provincia de Chiclayo. Las tablas 17, 18 y 19 describen la aplicación de cada herramienta.

Tabla 17

Talleres de herramientas de poder

Taller	Línea de acción	Denominación del taller	Estrategias ¿Cómo se va a realizar?	Recursos	Responsables
1	Capacidad para planificar	Demostrando mi capacidad para planificar	Observación de casos Diagnóstico de brechas Debate por equipos Preparación para los aprendizajes Procesamiento de información La planificación en los niveles de concreción: sílabo, guías e implantación de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Trabajo de equipos por especialidad Compromiso docente respecto a la planificación.	Proyector multimedia Laptop Material impreso Material de escritorio	Equipos por especialidad
2	Capacidad de Organización del aprendizaje	Demuestro organización para los aprendizajes	Observación de casos Docentes reciben una adecuada inducción para la enseñanza y aprendizaje Debate por equipos Desarrollo del proceso de E-A con material informativo. Procesamiento de información Trabajo por equipos Exigencia minuciosa acorde al perfil del docente Compromiso en la organización de los aprendizajes.	Proyector multimedia Laptop Material impreso Material de escritorio	Docentes de línea
3	Capacidad para investigar e innovar	Demuestro mi capacidad para investigar e innovar	Observación de casos Proceso de capacitación en las competencias del perfil Debate por equipos Desarrollo de habilidades profesionales e investigadoras. Trabajo por equipos Desarrollo disciplinar en capacitaciones y especializaciones Investiga la práctica docente Compromiso con la innovación e investigación pedagógica.	Proyector multimedia Laptop Material impreso Material de escritorio	Docentes y directivos

Tabla 18

Talleres de herramientas de querer

Taller	Línea de acción	Denominación del taller	Estrategias ¿Cómo se va a realizar?	Recursos	Responsables
1	Motivación	Me siento motivado en mi desempeño laboral	Observación de casos La motivación intrínseca: Se genera expectativas como docente integrante de un I.E.S.P.P. La motivación extrínseca: Creación de incentivos no monetarios. Incentivos para ascenso: certificación, resolución por labor encomendada. Procesamiento de información y debate por equipos Compromiso con el desempeño que le asiste al docente.	Proyector multimedia Laptop Material impreso Material de escritorio	Equipos de trabajo
	Identidad profesional	Demuestro mi identidad profesional	Observación de casos de identidad laboral Sistemas de reflexión sobre la profesión de docente. Cambios en los hábitos de la profesión. Necesidad de adecuarse a la disponibilidad de la institución. Debate por equipos y procesamiento de información del material impreso Necesidad de perfeccionar el conocimiento Reflexión de los procesos de identidad institucional Compromiso con la profesionalidad docente.	Proyector multimedia Laptop Material impreso Material de escritorio	Docentes de línea
2					

3	Identificación y trabajo de equipo	Demuestro mi trabajo colaborativo	<p>Observación de casos de trabajo de equipos.</p> <p>Reflexión sobre la práctica la misión, visión, valores y principios institucionales.</p> <p>La estructura organizacional de la institución como unidad.</p> <p>Participación activa en los equipos de trabajo atendiendo a los objetivos institucionales.</p> <p>Debate por equipos y procesamiento de información.</p> <p>Genera climas saludables al interactuar con los equipos de trabajo.</p> <p>Compromiso con el trabajo de los equipos para que la institución se desarrolle.</p>	<p>Proyector multimedia</p> <p>Laptop</p> <p>Material impreso</p> <p>Material de escritorio</p>	Docentes y directivos
4	Desarrollo personal y profesional	Construyo mi desarrollo personal y profesional	<p>Observación de casos</p> <p>Desarrollo del perfil docente</p> <p>Fortalecer la identidad docente y profesionalidad.</p> <p>Desarrollo de habilidades personales</p> <p>Dominio de emociones.</p> <p>Trabajo de equipos y procesamiento de información</p> <p>Comunicación asertiva</p> <p>Reflexión sobre el desarrollo personal y profesional</p> <p>Asunción de compromisos entre los actores de la comunidad.</p>	<p>Proyector multimedia</p> <p>Laptop</p> <p>Material impreso</p> <p>Material de escritorio</p>	Docentes y directivos

Tabla 19

Talleres de herramienta del hacer

Taller	Línea de acción	Denominación del taller	Estrategias ¿Cómo se va a realizar?	Recursos	Responsables
1	Capacidad de aprendizaje continuo	de Estoy motivado para capacitarme continuamente	Observación de casos Los equipos, retos y objetivos institucionales. Mostrar altos estándares de desempeño profesional. Evidenciar coherencia entre su actitud y los objetivos planteados. Dedicar tiempo y esfuerzo para capacitarse e implementar su profesión. Debate en equipos y procesamiento de información Compromisos con la capacitación continua del docente formador.	Proyector multimedia Laptop Material impreso Material de escritorio	Equipos por especialidad
2	Comunicación y estilo de trabajo	Exhibo un estilo de trabajo de equipo	Observación de casos Ejecutar una comunicación clara que asegure la comprensión de mensajes. Demostrar comunicación efectiva que asegure el intercambio de mensajes comunicativos con docentes y estudiantes Debate en equipos y procesamiento de información Demostrar proactividad, autonomía, asertividad, eficacia y efectividad. Compromisos con la mística de trabajo docente.	Proyector multimedia Laptop Material impreso Material de escritorio	Docentes de línea
3	Orientación resultados	a Oriento mi trabajo pensando en los resultados	Observación de casos Organizar actividades orientadas al cumplimiento de dificultades en sus estudiantes.	Proyector multimedia Laptop Material impreso Material de escritorio	Docentes y directivos

4	Asesoría y acompañamiento docente	Me comprometo con la asesoría y acompañamiento docente	<p>Mantener una agenda del análisis de resultados de sus estudiantes y plantea acciones de mejora en los desempeños.</p> <p>Dedicar tiempo para realizar retroalimentación y reforzamiento para mejorar los aprendizajes.</p> <p>Investigar sobre otras formas estratégicas de aprender a aprender dirigido a los estudiantes para conseguir mejoras.</p> <p>Establecer mesas de diálogo para y coloquios a fin de mejorar los estándares de la profesión docente.</p> <p>Trabajo por equipos y procesamiento de información</p> <p>Compromisos con los resultados.</p> <p>Observación de casos</p> <p>Constituir equipos de monitoreo académico.</p> <p>Generar indicadores cuantitativos y cualitativos.</p> <p>Monitorear el trabajo en aula.</p> <p>Trabajo de equipos y procesamiento de información.</p> <p>Seguimiento presencial y en plataforma virtual a los estudiantes.</p> <p>Compromisos con la asesoría y acompañamiento docente hacia los estudiantes.</p>	<p>Proyector multimedia</p> <p>Laptop</p> <p>Material impreso</p> <p>Material de escritorio</p>	Docentes
5	Síntesis líneas	de Construyendo mi perfil actitudinal	<p>Observación de casos</p> <p>Debate en equipos sobre las líneas de acción</p> <p>Procesamiento de información sobre el perfil personal y profesional del docente</p> <p>Trabajo de equipos</p> <p>Compromisos para asumir en función de las líneas de acción</p>	<p>Proyector multimedia</p> <p>Laptop</p> <p>Material impreso</p> <p>Material de escritorio</p>	Docentes y directivos

Presupuesto del diseño de la propuesta.

Tabla 20

Presupuesto

Actividades	Descripción	Costos
	Elaboración de trípticos	
Sensibilización	Alquiler de Equipos: Proyector, Sonido, Etc.	1 000
	Pasajes, Pasajes	
Evaluación de entrada y salida	Material de escritorio	500 00
Planificación de talleres	Material de escritorio: separatas, plumones, otros	3 000
Desarrollo de Talleres	Talleres (51 participantes) x 6 días	900 00
	Local, equipo, material de oficina, proyector.	
Informes	Material de escritorio	200.00
	Refrigerio	3060 00
	TOTAL	S/ 7560 00

Evaluación

Se tendrá en cuenta la evaluación formativa. Para ello se utilizará la auto y coevaluación entre los participantes.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La evaluación que se realizó e identificó las condiciones de gestión por competencias en los docentes en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo que reflejan un índice porcentual mayoritario en el nivel medio y minoritario en el nivel bajo; lo que significa que no existe cumplimiento cabal de competencias que les asiste como función en la planificación, ejecución, asesoría y acompañamiento, la gestión institucional, la profesionalidad docente e investigación y la innovación.

El diseño de la propuesta de implementación de herramientas se orienta a mejorar la gestión por competencias en los docentes en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús, para lo cual se diseñó teniendo en cuenta el soporte teórico del enfoque por competencias de Jericó y Alles, situación que facilitó el trabajo de la organización orientado al mejoramiento de la gestión en tres direcciones: desarrollo de la herramienta de poder (organizar, planificar, investigar e innovar); herramienta de querer (motivación, identidad profesional, identificación y trabajos de equipos y desarrollo personal y profesional) y la herramienta de hacer (capacidad de aprendizaje continuo, comunicación y estilo de trabajo, orientación a resultados y asesorar y acompañar a los estudiantes).

La validación de instrumentos para recoger la información y diseño de propuesta se ejecutó mediante el juicio experto, a quienes se les ofició para la revisión y evaluación de los mismos cuyos resultados fueron sometidos a confiabilidad en Alfa de Cron Bach dando un índice de 0,904 y la propuesta de implementación de herramientas 0,941 indicando que los dos instrumentos son confiables para su aplicación.

Recomendaciones

A los directivos que laboran en la Gerencia de educación y Ministerio de educación tener en cuenta los maestros de la formación inicial docente requieren capacitación e implementación de herramientas para que se gestione las competencias docentes y brindar un servicio de calidad.

A la comunidad científica continuar con los estudios sobre la gestión por competencias en los docentes ampliando a otros niveles debido que refleja las necesidades que tienen los docentes para que cumplan sus funciones.

A los directivos que laboran en la gerencia de Lambayeque que pongan en práctica esta propuesta de implementación de herramientas como son: poder (competencias), querer (compromiso) y hacer (acción) con el fin de optimizar la gestión por competencias de los docentes en los I.E.S.P.P. de la región.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2006). *Gestión por competencias: casos*. Buenos aires. Ediciones Granica S.A.
Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/109271116/Direccion-estrategica-de-recursos-humanos-Gestion-por-competencias>.
- Alles, M. (9 de diciembre de 2015). *Gestión por competencias*:
<https://www.youtube.com/watch?v=smdIBjr4784>
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos, volumen I: gestión por competencias*. Recuperado de <http://site.ebrary.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=11217293>
- Almendras-Fernández, M. R. (2019). *Gestión por competencia en el desarrollo de las habilidades directivas de las Instituciones Educativas de la Red N.º 5 Ventanilla, 2019*. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=17&sid=3c12bdc8-5db1-462f-8ad2-35df55957ab0%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc210ZT11ZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsair.od.....3056..92b4220787275bc93f94a885ccbb9804&db=edsair>
- Barcelo, J. C. (2017). *Gestión de recursos humanos por competencias: guía práctica*. Recuperado de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-por-competencias/gestion-de-recursos-humanos-por-competencias-guia-practica/>
- Bardales-Torres, S. (2019). *La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional docente de una Institución Educativa del nivel secundaria del sector público de la ciudad de Cajamarca*. (Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte).
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22249/Bardales%20Torres%20Saira%20Eli%20Yhina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calderón-Dávalos, L.M. & Facho, S.E. (2017). *Gestión del talento humano por competencias, un modelo teórico para el desempeño laboral en el hotel "Gloria Plaza" de la ciudad de Chiclayo – región Lambayeque*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Lambayeque).
<https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/109/3/TESIS%20GESTION%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20POR%20COMPETENCIAS%20pdf.pdf>

- Cayotopa-Delgado, A. (2017). *Gestión por competencias para el talento humano en la empresa grupo RTP SAC Chiclayo – 2015*. Chiclayo: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/824/1/TL_CayotopaDelgadoAnalizz.pdf
- Casimiro-Urcos, C., Casimiro, W & Casimiro, J. (2019). Desarrollo de competencias profesionales en estudiantes universitarios. *Revista Conrado*, 15 (70) ,312-319. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Castañeda-Chingay, A. N. (2020). *Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño docente de la institución educativa “Pedro Abel Labarthe” Chiclayo*. Chiclayo [262]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43033>
- Castro-Rubilar, J. (2017). La formación inicial docente en Chile: una parte de su historia y los desafíos de aprendizaje por competencias. *Artículo Revista: Praxis educativa*, Vol. 21, N° 2; mayo-agosto 2017 - ISSN 0328-9702 (impreso) y 2313-934 X (en línea), pp. 12-21 DOI: <http://dx.doi.org/10.19137/praxiseducativa-2017-210202>
- Carbone, P. y Rosales, D. (2019). Habilidades del buen administrador. Un mapeo Sistemático. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE* N° 14 diciembre 2019, pp. 79 – 89. <https://www.researchgate.net/publication/337913921>
- Condori Valdivia, R. (2021). *Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabricaciones Mecánicas S.A. Ate - 2020* (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1094>
- Crespo, M. (2017). UDLA. *Obtenido de Martha Alles En La UDLA: Gestión Por Competencias:* <https://www.udla.edu.ec/2017/05/11/martha-alles-en-la-udla-gestionpor-competencias/>
- Cuadra-Martínez, D. Castro, O & Juliá, M. (2018). Tres Saberes en la Formación Profesional por Competencias: Integración de Teorías Subjetivas, Profesionales y Científicas. *Revista Formación Universitaria* Vol.11 (5) 19-30 (2018). <http://dx.doi.org/10:4067/S0718-50062018000500019>
- Díaz-Vallejos, F. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en la empresa Molinerías Grupo RAM S.A.C. Lambayeque, 2018*. (Tesis de licenciatura, USS). <https://core.ac.uk/download/pdf/287370408.pdf>

- Fernández-Roselló, J. L. (2016). Bases teóricas para la gestión de competencias laborales del personal de consultoría del Centro de Información y Gestión Tecnológica y ambiental (CIGET) Las Tunas. *Innovación Tecnológica*, 22(4), 1–12. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=0406be1d-21fd-4ec1-b48e-96769572fd61%40redis>
- Galarza-Cachiguango, I., Aguinaga, C., López, P., Molina, R. & Rosero, G. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión. *Revista Turismo y Sociedad*, xxvii, pp. 161-181. doi: <https://doi.org/10.18601/01207555.n27.09>
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=18&sid=3c12bdc8-5db1-462f-8ad2-35df55957ab0%40sessionmgr4008>
- Gil, D. (2020). Formación por competencias del estudiante de administración de empresas. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences* / <https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=f2b48978-20bc-4b44-b202-619325e37ca6%40sessionmgr4008PPX200502ZU1935> / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno /EN COLOMBIA
- Huilcapi-Masacón, R., Oviedo, M. & Galarza, F. (2019). Acercamiento a las categorías de la gestión didáctica y formación por competencias en estudiantes de la enseñanza tecnológica. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Año: VII Número: Edición Especial Artículo no.:1 Período: Noviembre, 2019. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=00f0c545-6501-4170-9100-983944729bdf%40redis>
- Huayamares-Carbajal, K. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral docente del instituto de educación superior tecnológico público chancay 2016*. (Tesis de maestra, Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión). <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2133/HUAYAMARES%20CARBAJAL%20KEVIN%20CHRISTOPHER%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la investigación. Guía para una comprensión holística de la ciencia*. (4ª ed.). Caracas-Bogotá: Ediciones Quirón- Sypal. <https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtado-de-barrera->

metodologicc81a-de-la-investigacioc81n-guicc81a-para-la-comprensioc81n-holicc81stica-de-la-ciencia.pdf

Hurtado-De barrera, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Ediciones Sipal. Venezuela. <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>

Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento humano*. Madrid, España: Pearson Educación S.A. Recuperado de: https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.pdf

Knapik, J., Rocha, B. Sepúlveda, S. (2020). Modelos de Gestão por Competências: Um estudo longitudinal em uma empresa automobilística. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho (rPOT)*. ISSN 1984-6657 - <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19713>.

Lalangui, D. (2018). *Población y muestra de tesis*. <https://www.emprendimientocontperu.com/poblacion-y-muestra-de-tesis/>

Linares Carmona, D. E. (2021). *Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hotel Valparaíso, Chiclayo – 2020*. (Tesis de licenciatura). <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7899/Linares%20Carmona%20Daniel%20Esteban.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Majad, M. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. Caracas, Venezuela: Universidad Alonso de Ojeda. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008

Ministerio de Educación, (2012). *Marco del buen desempeño*. Lima, Perú.

Ministerio de educación (2016). *Currículo de formación docente*. Carrera de educación primaria intercultural bilingüe. Lima: Ministerio de educación

Ministerio de Educación (2017). *Currículo nacional de educación básica*. Lima: Ministerio De Educación

Ministerio de Educación (2018). *Perfil del formador docente de educación superior* (documento en consulta). Lima.

- Navas, M. & Ospina, J. (2020). Diseño curricular por competencias en educación superior. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(2), 195 – 217. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6729>.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=00f0c545-6501-4170-9100-983944729bdf%40redis>
- Norena, A.L., Alcaraz, N. & Rojas, J.G. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan [online]*. 2012, vol.12, n.3, pp.263-274. ISSN 1657-5997. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci_abstract&tlng=es
- ONU. (2015). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York, EEUU: Centro de Noticias ONU. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Oscó, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac*, 2014. Andahuaylas – Perú: Universidad Nacional José María Arguedas
- Pérez-Porto, J. & Merino, M. (2018). *Definición de implementar*. <https://definicion.de/implementar/>
- Pérez, E. M., Loredó, N. & Álvarez, N. M. (2018). Procedimiento para la gestión de competencias. *Retos de la Dirección. On-line versión* ISSN 2306-9155. Rev. retos vol.12 no.2 Camagüey Jul.-Dic. 2018. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000200003&lng=en&tlng=en#?
- Persman, G. (2017). *Métodos de recolección y análisis de datos en la evaluación de impacto*. Lima, Perú. Obtenido de https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/brief_10_data_collection_analysis_spa.pdf
- Reyes, F. y Fernández, M. (2019). Formación por competencias laborales de los profesores de la Universidad Politécnica de Cabimas. *Revista científica Orbis* ISSN 1856-1594. N° 44. Año 15. Recuperado de: www.revistaorbis.org.ve
- Rodríguez, D. (2016). *Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROMAS S.R.L. del distrito de Trujillo*

2016. Trujillo: Universidad privada Antenor Orrego. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2369/1/RE_MAEST_ADM_DIN_A.RODRIGUEZ_MODELO.DE.GESTION.POR.COMPETENCIAS.PARA.MEJORAR.EL.DESEMPE%C3%91O.LABORAL_DATOS.PDF
- Román, M. (2017). *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. <https://es.slideshare.net/marcosromangonzalez/tcnicas-e-instrumentos-tema-5-tcnicas-de-encuesta>
- Rubioa, I. M., Tarquiesb, A. & Andinac, D. (2017). *Punto de partida en el desarrollo de la gestión de competencias de gestión de riesgos ambientales: aprendizaje desde la experiencia*. *Working Papers on Operations Management*. Vol. 8, SpIssue (109-114). ISSN: 1989-9068.
- Sánchez, R. A., Martínez, V. R. & Moreno, L. J. (2017). Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*. 27(66):169-184. <https://www.jstor.org/stable/90013323>
- Sosa-Espinoza, G. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra*. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Tobón, S. (2013). *Proyecto de aula, una mirada a través del educando y del educador*. Recuperado de: https://www.amazon.es/proyecto-aula-mirada-educando-educador-ebook/dp/B00D8FLU6C/ref=sr_1_12/262-3012719-3289847?s=books&ie=UTF8&qid=1529474363&sr=1-12
- Toledo, N. (2016). *Población y muestra*. Lima, Perú. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
- Vallejo-Chávez, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: ESPOCH. Recuperado de: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>
- Velásquez, J. (2019). *Procedimiento metodológico de la investigación científica*. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5923/06Lsvd06de12.pdf>

- Venero Villafuerte, A. & Villanueva, G. M. (2018). *Implementación de herramienta de gestión de TI para los servicios de soporte de la empresa Grupo Context*. (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú). <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/545/1/VILLANUEVA%20RAMIREZ%20GISEL%20Y%20VENERO%20VILLAFUERTE%20ADOLF.pdf>
- Zulueta-Vigo, P.A.S. (2020). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de comercio exterior y turismo, Lambayeque; 2017-2018*. (Tesis de licenciatura, USS). <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6835/Zuloeta%20Vigo%2c%20Paul%20Alex%20Simon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Población	Diseño	Instrumento	Estadística
<p>Problema principal: ¿Cómo diseñar una propuesta de implementación de herramientas que contribuyan a optimizar la gestión por competencias de los docentes en el I. E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo identificar el nivel de gestión por competencias de los docentes en el I. E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo? • ¿Cómo diseñar una propuesta de implementación de herramientas que contribuya a optimizar la gestión por competencias del desempeño docente en el I. E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo? • ¿Cómo validar los instrumentos del recojo de información y diseño de la propuesta de implementación de herramientas que contribuyan a optimizar la gestión por competencias del desempeño docente en el I. E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo? 	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Proponer un diseño de implementación de herramientas que contribuya a la gestión por competencias de los docentes en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de gestión por competencias de los docentes del I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo. - Elaborar una propuesta de implementación de herramientas que contribuya a mejorar la gestión por competencias de los docentes en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo. - Validar los instrumentos del recojo de información y diseño de la propuesta de implementación de herramientas: poder, querer y hacer que contribuya a optimizar la gestión por competencias del desempeño docente en el I. E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo. 	<p>Si se propone un diseño de implementación de herramientas entonces se contribuye a optimizar la gestión por competencias de los docentes en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Implementación de herramientas</p>	51 docentes	Descriptivo propositivo	Encuesta: Cuestionario	Descriptiva e inferencial
			<p>Herramienta de poder (Competencias)</p> <p>Herramienta de querer (compromiso)</p> <p>Herramienta de acción (hacer)</p>				
			<p>Variable dependiente:</p> <p>Gestión por competencias</p> <p>Planificación del aprendizaje</p> <p>Enseñanza y aprendizaje</p> <p>Asesoría y acompañamiento</p> <p>Planificación y gestión institucional</p> <p>Profesionalidad e identidad</p> <p>Investigación docente</p>				

- **Cuestionario de gestión por competencias de los docentes (CGCD)****Presentación:**

Les saludo cordialmente, estimados docentes y luego les presento el cuestionario gestión por competencias que tiene por objetivo recabar información sobre el mismo en los docentes del I.E.S.P.P. “Sagrado Corazón de Jesús” de Chiclayo.

Información general

Docente	Nombrado ()	Contratado ()
Sexo	Masculino ()	Femenino ()
Edad		
Tiempo de servicios		

Instrucción:

Lee atentamente las proposiciones de cada dimensión y luego marca con una X el número que crea conveniente, considere lo siguiente:

4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	Dimensiones / ítems	Nivel de valoración			
		1	2	3	4
	Preparación para el aprendizaje				
1.	Tengo conocimiento de los rasgos cognitivos, socioemocionales y morales y necesidades educativas especiales de mis estudiantes de formación docente y su entorno sociocultural.				
2.	Tengo conocimiento de los intereses, estilos y necesidades de aprendizaje de los estudiantes a quienes oriento.				
3.	Establezco objetivos alcanzables con mis alumnos con coherencia de los desempeño y competencias del perfil egresado.				
4.	Organizo los procesos de aprendizaje individual y colegiada articulando los campos temáticos, recursos, criterios de evaluación y la metodología acorde a los rasgos del estudiante.				
5.	Diseño estrategias, indicadores, e instrumentos de evaluación de los aprendizajes seleccionados, procesos meta cognitivos y de realimentación en función a las características del estudiante.				
	Desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje				
6.	Conduzco los procesos de aprendizaje y propongo la interacción pedagógica motivando los intereses del estudiante.				
7.	Conduzco el proceso de enseñanza y aprendizaje desarrollando habilidades superiores que favorecen el dominio de campos temáticos y estrategias para la construcción de aprendizajes significativos.				
8.	Creo un ambiente de convivencia democrática promoviendo interacciones de respeto, empatía, confianza, colaboración y comunicación que favorece el aprendizaje.				
9.	Evalúo los aprendizajes empleando criterios, instrumentos y estrategias planificados.				
10.	Evalúo los aprendizajes realimentando y reflexionando para ajustar los procesos de enseñanza y aprendizaje informando los resultados de forma oportuna.				

Asesoría y acompañamiento docente					
11.	Monitoreo la práctica pre profesional reconociendo dificultades y logros brindando oportunidad de mejora.				
12.	Asesoro para que los estudiantes mejoren su desempeño promoviendo la reflexión y meta cognición orientando las decisiones y metas hacia la concreción de los perfiles de egreso.				
13.	Diseño actividades estratégicas, de bienestar psicológico y tutoría que fortalezcan las habilidades sociales y personales.				
14.	Usa estrategias que permitan brindar soporte socioemocional para favorecer habilidades sociales y personales.				
15.	Apoyo a desarrollar en mis estudiantes estrategias que permitan relacionarse adecuadamente con la comunidad.				
Participación en la planificación y gestión de la institución formadora y su relación con el entorno					
16.	Realizo acciones en equipo que favorecen un clima institucional favorable generando interacciones afectivas y sociales basadas en la empatía, respeto y confianza en los actores de la institución.				
17.	Participo en la elaboración de instrumentos de gestión como el RI, PCI, PAT y PEI mediante los trabajos de grupo con compromiso para el logro de metas de la entidad.				
18.	Participo en la evaluación institucional reconociendo desafíos y logros para la elaboración de planes de mejora.				
19.	Promueve alianzas interculturales y de cooperación con entidades y actores de gobiernos locales y la sociedad civil apoyando la concreción de proyectos.				
20.	Interactúo fortaleciendo las relaciones solidarias, con compromiso y respeto para mejorar la calidad educativa.				
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente					
21.	Gestiono mi desarrollo personal regulando las emociones y fortaleciendo el autoconocimiento, autoestima y desempeño profesional.				
22.	Ejercer mi desempeño docente acorde a los principios de ética con responsabilidad, probidad y compromiso.				
23.	Reflexiono sobre la práctica profesional reconociendo desafíos y logros para la mejora del desempeño.				
24.	Asesoro a mis pares docentes en la gestión del desarrollo profesional evidenciando profesionalismo para formar parte de la comunidad de profesionales.				
25.	Reflexiono sobre mi práctica docente a partir de mis limitaciones y fortalezas teniendo en cuenta los errores como oportunidades para el desarrollo profesional y persona.				
Investiga la práctica docente					
26.	Asesoro a los estudiantes en la elaboración de sus investigaciones teniendo en cuenta, líneas, estrategias y protocolos establecidos por la institución.				
27.	Asesoro a los alumnos para la evaluación y ejecución de trabajos de investigación desarrollando las habilidades investigativas.				
28.	Elaboro investigaciones colegiada e individual usando diversos enfoques, estrategias y herramientas tecnológicas para mejorar la práctica docente.				
29.	Ejecuto proyecto de innovación e investigación pedagógica individual o colegiada en diferentes niveles de investigación.				
30.	Publico innovaciones e investigaciones utilizando medios digitales y físicos.				
Gracias por su colaboración					

A. Fiabilidad de prueba piloto

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	14	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Tengo conocimiento de los rasgos cognitivos, socioemocionales y morales y necesidades educativas especiales de mis estudiantes de formación docente y su entorno sociocultural.	97,71	28,527	,000	,804
Tengo conocimiento de los intereses, estilos y necesidades de aprendizaje de los estudiantes a quienes oriento.	96,64	26,863	,575	,792
Establezco objetivos alcanzables con mis alumnos con coherencia de los desempeño y competencias del perfil egresado.	95,71	28,527	,000	,804
Organizo los procesos de aprendizaje individual y colegiada articulando los campos temáticos, recursos, criterios de evaluación y la metodología acorde a los rasgos del estudiante.	96,57	22,418	,756	,768
Diseño estrategias, indicadores, e instrumentos de evaluación de los aprendizajes seleccionados, procesos metacognitivos y de realimentación en función a las características del estudiante.	96,57	25,648	,243	,808
Conduzco los procesos de aprendizaje y propongo la interacción pedagógica motivando los intereses del estudiante.	96,79	32,027	-,488	,846

Conduzco el proceso de enseñanza y aprendizaje desarrollando habilidades superiores que favorecen el dominio de campos temáticos y estrategias para la construcción de aprendizajes significativos.	97,71	28,527	,000	,804
Creo un ambiente de convivencia democrática promoviendo interacciones de respeto, empatía, confianza, colaboración y comunicación que favorece el aprendizaje.	96,64	26,863	,575	,792
Evalúo los aprendizajes empleando criterios, instrumentos y estrategias planificados.	95,71	28,527	,000	,804
Evalúo los aprendizajes realimentando y reflexionando para ajustar los procesos de enseñanza y aprendizaje informando los resultados de forma oportuna.	96,57	22,418	,756	,768
Monitoreo la práctica preprofesional reconociendo dificultades y logros brindando oportunidad de mejora.	96,64	26,863	,575	,792
Asesoro para que los estudiantes mejoren su desempeño promoviendo la reflexión y metacognición orientando las decisiones y metas hacia la concreción de los perfiles de egreso.	95,71	28,527	,000	,804
Diseño actividades estratégicas, de bienestar psicológico y tutoría que fortalezcan las habilidades sociales y personales.	96,64	26,863	,575	,792
Usa estrategias que permitan brindar soporte socioemocional para favorecer habilidades sociales y personales.	95,71	28,527	,000	,804
Apoyo a desarrollar en mis estudiantes estrategias que permitan relacionarse adecuadamente con la comunidad.	95,71	28,527	,000	,804
Realizo acciones en equipo que favorecen un clima institucional favorable generando interacciones afectivas y sociales basadas en la empatía, respeto y confianza en los actores de la institución.	96,57	22,418	,756	,768
Participo en la elaboración de instrumentos de gestión como el RI, PCI, PAT y PEI mediante los trabajos de grupo con compromiso para el logro de metas de la entidad.	96,57	25,648	,243	,808
Participo en la evaluación institucional reconociendo desafíos y logros para la elaboración de planes de mejora.	96,64	26,863	,575	,792
Promueve alianzas interculturales y de cooperación con entidades y actores de gobiernos locales y la sociedad civil apoyando la concreción de proyectos.	95,71	28,527	,000	,804
Interactúo fortaleciendo las relaciones solidarias, con compromiso y respeto para mejorar la calidad educativa.	96,64	26,863	,575	,792

Gestiono mi desarrollo personal regulando las emociones y fortaleciendo el autoconocimiento, autoestima y desempeño profesional.	95,71	28,527	,000	,804
Ejercer mi desempeño docente acorde a los principios de ética con responsabilidad, probidad y compromiso.	96,57	22,418	,756	,768
Reflexiono sobre la práctica profesional reconociendo desafíos y logros para la mejora del desempeño.	96,57	25,648	,243	,808
Asesoro a mis pares docentes en la gestión del desarrollo profesional evidenciando profesionalismo para formar parte de la comunidad de profesionales.	96,64	26,863	,575	,792
Reflexiono sobre mi práctica docente a partir de mis limitaciones y fortalezas teniendo en cuenta los errores como oportunidades para el desarrollo profesional y persona.	95,71	28,527	,000	,804
Asesoro a los estudiantes en la elaboración de sus investigaciones teniendo en cuenta, líneas, estrategias y protocolos establecidos por la institución.	96,64	26,863	,575	,792
Asesoro a los alumnos para la evaluación y ejecución de trabajos de investigación desarrollando las habilidades investigativas.	95,71	28,527	,000	,804
Elaboro investigaciones colegiada e individual usando diversos enfoques, estrategias y herramientas tecnológicas para mejorar la práctica docente.	96,57	22,418	,756	,768
Ejecuto proyecto de innovación e investigación pedagógica individual o colegiada en diferentes niveles de investigación.	96,64	26,863	,575	,792
Publico innovaciones e investigaciones utilizando medios digitales y físicos.	95,71	28,527	,000	,804

B. Fiabilidad del instrumento aplicado a docentes del I.E.S.P.P. “Sagrado corazón de Jesús”

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	51	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	51	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,904	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	64,882	132,906	,349	,903
P2	64,706	133,052	,378	,902
P3	64,902	132,730	,362	,903
P4	64,824	133,268	,418	,901
P5	64,784	132,293	,515	,900
P6	64,922	132,154	,425	,901
P7	64,725	130,883	,469	,900
P8	64,843	131,495	,457	,901
P9	64,824	130,668	,499	,900
P10	64,843	133,415	,484	,900
P11	64,843	129,375	,597	,898
P12	64,745	130,314	,520	,899
P13	64,863	130,361	,545	,899
P14	64,882	133,626	,335	,903
P15	64,765	132,544	,584	,899
P16	64,725	130,123	,546	,899
P17	64,588	131,967	,446	,901
P18	64,686	129,380	,654	,897
P19	64,824	132,028	,423	,901

P20	64,804	132,561	,600	,899
P21	65,000	131,640	,482	,900
P22	64,706	131,652	,412	,902
P23	65,078	132,194	,416	,901
P24	64,784	132,453	,423	,901
P25	64,804	132,761	,489	,900
P26	65,020	132,460	,409	,902
P27	64,686	130,500	,502	,900
P28	65,059	131,576	,427	,901
P29	64,843	131,015	,484	,900
P30	64,745	133,674	,461	,901

Validaciones de expertos del instrumento gestión por competencias

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR
JUICIO DE EXPERTOS**

1. NOMBRE DEL JUEZ		Vanessa Isabel Flores Montero
2	PROFESIÓN	Administradora
	ESPECIALIDAD	Administradora en gestión pública
	GRADO ACADÉMICO	Magister en gestión pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5 años
	CARGO	Administradora
Título de la investigación: Implementación de herramientas para la gestión por competencias en docentes del I.E.S.P.P. Sagrado Corazón De Jesús – Chiclayo.		
3 DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Nery Montoya Díaz
3.2.	PROGRAMA DE PRE GRADO	Facultad de Ciencias Empresariales: Escuela Académico Profesional De Administración
4 INSTRUMENTOS EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL Proponer un diseño de implementación de herramientas que contribuya a la gestión por competencias de los docentes en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo. ESPECÍFICOS - Identificar el nivel de gestión por competencias de los docentes del I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo. - Elaborar una propuesta de implementación de herramientas que contribuya a mejorar la gestión por competencias de los docentes en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo. - Validar los instrumentos del recojo de información y diseño de la propuesta de implementación de herramientas: poder, querer y hacer que contribuya a optimizar la gestión por competencias del desempeño docente en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. Los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO, en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		

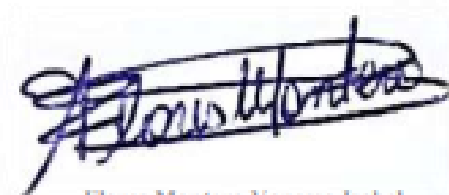
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTOS	
Preparación para el aprendizaje		
1	Pregunta del instrumento Tengo conocimiento de los rasgos cognitivos, socioemocionales y morales y necesidades educativas especiales de mis estudiantes de formación docente y su entorno sociocultural Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIA
2	Pregunta del instrumento Tengo conocimiento de los intereses, estilos y necesidades de aprendizaje de los estudiantes a quienes oriento. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIA
3	Pregunta del instrumento Establezco objetivos alcanzables con mis alumnos con coherencia de los desempeño y competencias del perfil egresado. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIA
4	Pregunta del instrumento Organizo los procesos de aprendizaje individual y colegiada articulando los campos temáticos, recursos, criterios de evaluación y la metodología acorde a los rasgos del estudiante. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIA
5	Pregunta del instrumento Diseño estrategias, indicadores, e instrumentos de evaluación de los aprendizajes seleccionados, procesos metacognitivos y de realimentación en función a las características del estudiante. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIA
Desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje		
6	Pregunta del instrumento Conduzco los procesos de aprendizaje y propongo la interacción pedagógica motivando los intereses del estudiante. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIA
7	Pregunta del instrumento	A (X) D () SUGERENCIA

	<p>Conduzco el proceso de enseñanza y aprendizaje desarrollando habilidades superiores que favorecen el dominio de campos temáticos y estrategias para la construcción de aprendizajes significativos.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	
8	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Creo un ambiente de convivencia democrática promoviendo interacciones de respeto, empatía, confianza, colaboración y comunicación que favorece el aprendizaje.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
9	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Evalúo los aprendizajes empleando criterios, instrumentos y estrategias planificados.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
10	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Evalúo los aprendizajes realimentando y reflexionando para ajustar los procesos de enseñanza y aprendizaje informando los resultados de forma oportuna. .</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
	Asesoría y acompañamiento docente	
11	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Monitoreo la práctica preprofesional reconociendo dificultades y logros brindando oportunidad de mejora.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
12	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Asesoro para que los estudiantes mejoren su desempeño promoviendo la reflexión y metacognición orientando las decisiones y metas hacia la concreción de los perfiles de egreso</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
13	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Diseño actividades estratégicas, de bienestar psicológico y tutoría que fortalezcan las habilidades sociales y personales</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

	(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	
14	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Usa estrategias que permitan brindar soporte socioemocional para favorecer habilidades sociales y personales.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
15	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Apoyo a desarrollar en mis estudiantes estrategias que permitan relacionarse adecuadamente con la comunidad</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
	Participación en la planificación y gestión de la institución formadora y su relación con el entorno	
16	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Realizo acciones en equipo que favorecen un clima institucional favorable generando interacciones afectivas y sociales basadas en la empatía, respeto y confianza en los actores de la institución.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
17	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Participo en la elaboración de instrumentos de gestión como el RI, PCI, PAT y PEI mediante los trabajos de grupo con compromiso para el logro de metas de la entidad.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
18	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Participo en la evaluación institucional reconociendo desafíos y logros para la elaboración de planes de mejora.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
19	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Promueve alianzas interculturales y de cooperación con entidades y actores de gobiernos locales y la sociedad civil apoyando la concreción de proyectos.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
20	Pregunta del instrumento	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

	<p>Interactúo fortaleciendo las relaciones solidarias, con compromiso y respeto para mejorar la calidad educativa.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	
21	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Gestiono mi desarrollo personal regulando las emociones y fortaleciendo el autoconocimiento, autoestima y desempeño profesional</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
22	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Ejerczo mi desempeño docente acorde a los principios de ética con responsabilidad, probidad y compromiso.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
23	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Reflexiono sobre la práctica profesional reconociendo desafíos y logros para la mejora del desempeño.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
24	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Asesoro a mis pares docentes en la gestión del desarrollo profesional evidenciando profesionalismo para formar parte de la comunidad de profesionales.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
25	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Reflexiono sobre mi práctica docente a partir de mis limitaciones y fortalezas teniendo en cuenta los errores como oportunidades para el desarrollo profesional y persona</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
	Investiga la práctica docente	
26	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Asesoro a los estudiantes en la elaboración de sus investigaciones teniendo en cuenta, líneas, estrategias y protocolos establecidos por la institución.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

	(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	
27	Pregunta del instrumento Asesoro a los alumnos para la evaluación y ejecución de trabajos de investigación desarrollando las habilidades investigativas Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIA
28	Pregunta del instrumento Elaboro investigaciones colegiada e individual usando diversos enfoques, estrategias y herramientas tecnológicas para mejorar la práctica docente. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIA
29	Pregunta del instrumento Ejecuto proyecto de innovación e investigación pedagógica individual o colegiada en diferentes niveles de investigación. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIA
30	Pregunta del instrumento Publico innovaciones e investigaciones utilizando medios digitales y físicos. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIA
	PROMEDIO OBTENIDO	A (X) D ()
7	COMENTARIOS GENERALES	
8	OBSERVACIONES	



Flores Montero Vanessa Isabel

Administradora

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	NOMBRE DEL JUEZ	Dra. Milevdi Flores Fernández
2	PROFESIÓN	Administradora y educadora
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	Doctora en Administración de la educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	25 años
	CARGO	Administradora
Título de la investigación: Implementación de herramientas para la gestión por competencias en docentes del I.E.S.P.P. Sagrado Corazón De Jesús – Chiclayo.		
3 DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Nery Montoya Diaz
3.2.	PROGRAMA DE PRE GRADO	Facultad de Ciencias Empresariales: Escuela Académico Profesional De Administración
4 INSTRUMENTOS EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL Proponer un diseño de implementación de herramientas que contribuya a la gestión por competencias de los docentes en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo.
		ESPECÍFICOS - Identificar el nivel de gestión por competencias de los docentes del I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo. - Elaborar una propuesta de implementación de herramientas que contribuya a mejorar la gestión por competencias de los docentes en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo. - Validar los instrumentos del recojo de información y diseño de la propuesta de implementación de herramientas: poder, querer y hacer que contribuya a optimizar la gestión por competencias del desempeño docente en el I. E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. Los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO, en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTOS	
Preparación para el aprendizaje		
1	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Tengo conocimiento de los rasgos cognitivos, socioemocionales y morales y necesidades educativas especiales de mis estudiantes de formación docente y su entorno sociocultural</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
2	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Tengo conocimiento de los intereses, estilos y necesidades de aprendizaje de los estudiantes a quienes oriento.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
3	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Establezco objetivos alcanzables con mis alumnos con coherencia de los desempeño y competencias del perfil egresado.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
4	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Organizo los procesos de aprendizaje individual y colegiada articulando los campos temáticos, recursos, criterios de evaluación y la metodología acorde a los rasgos del estudiante.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
5	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Diseño estrategias, indicadores, e instrumentos de evaluación de los aprendizajes seleccionados, procesos metacognitivos y de realimentación en función a las características del estudiante.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
Desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje		
6	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Conduzco los procesos de aprendizaje y propongo la interacción pedagógica motivando los intereses del estudiante.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
7	<p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

	<p>Conduzco el proceso de enseñanza y aprendizaje desarrollando habilidades superiores que favorecen el dominio de campos temáticos y estrategias para la construcción de aprendizajes significativos.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	
8	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Creo un ambiente de convivencia democrática promoviendo interacciones de respeto, empatía, confianza, colaboración y comunicación que favorece el aprendizaje.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
9	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Evalúo los aprendizajes empleando criterios, instrumentos y estrategias planificados.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
10	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Evalúo los aprendizajes realimentando y reflexionando para ajustar los procesos de enseñanza y aprendizaje informando los resultados de forma oportuna. .</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
Asesoría y acompañamiento docente		
11	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Monitoreo la práctica preprofesional reconociendo dificultades y logros brindando oportunidad de mejora.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
12	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Asesoro para que los estudiantes mejoren su desempeño promoviendo la reflexión y metacognición orientando las decisiones y metas hacia la concreción de los perfiles de egreso</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
13	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Diseño actividades estratégicas, de bienestar psicológico y tutoría que fortalezcan las habilidades sociales y personales</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

	(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	
14	Pregunta del instrumento Usa estrategias que permitan brindar soporte socioemocional para favorecer habilidades sociales y personales. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIA
15	Pregunta del instrumento Apoyo a desarrollar en mis estudiantes estrategias que permitan relacionarse adecuadamente con la comunidad Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIA
	Participación en la planificación y gestión de la institución formadora y su relación con el entorno	
16	Pregunta del instrumento Realizo acciones en equipo que favorecen un clima institucional favorable generando interacciones afectivas y sociales basadas en la empatía, respeto y confianza en los actores de la institución. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIA
17	Pregunta del instrumento Participo en la elaboración de instrumentos de gestión como el RI, PCI, PAT y PEI mediante los trabajos de grupo con compromiso para el logro de metas de la entidad. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIA
18	Pregunta del instrumento Participo en la evaluación institucional reconociendo desafíos y logros para la elaboración de planes de mejora. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIA
19	Pregunta del instrumento Promueve alianzas interculturales y de cooperación con entidades y actores de gobiernos locales y la sociedad civil apoyando la concreción de proyectos. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIA
20	Pregunta del instrumento	A (X) D () SUGERENCIA

	<p>Interacción fortaleciendo las relaciones solidarias, con compromiso y respeto para mejorar la calidad educativa.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	
21	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Gestiono mi desarrollo personal regulando las emociones y fortaleciendo el autoconocimiento, autoestima y desempeño profesional</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
22	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Ejercer mi desempeño docente acorde a los principios de ética con responsabilidad, probidad y compromiso.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
23	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Reflexiono sobre la práctica profesional reconociendo desafíos y logros para la mejora del desempeño.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
24	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Asesorar a mis pares docentes en la gestión del desarrollo profesional evidenciando profesionalismo para formar parte de la comunidad de profesionales.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
25	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Reflexiono sobre mi práctica docente a partir de mis limitaciones y fortalezas teniendo en cuenta los errores como oportunidades para el desarrollo profesional y persona</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
	Investiga la práctica docente	
26	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Asesorar a los estudiantes en la elaboración de sus investigaciones teniendo en cuenta, líneas, estrategias y protocolos establecidos por la institución.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

	(1). Totalmente de acuerdo desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	(2) De acuerdo	(3) En	
27	Pregunta del instrumento Asesoro a los alumnos para la evaluación y ejecución de trabajos de investigación desarrollando las habilidades investigativas Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo			A (X) D () SUGERENCIA
28	Pregunta del instrumento Elaboro investigaciones colegiada e individual usando diversos enfoques, estrategias y herramientas tecnológicas para mejorar la práctica docente. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo			A (X) D () SUGERENCIA
29	Pregunta del instrumento Ejecuto proyecto de innovación e investigación pedagógica individual o colegiada en diferentes niveles de investigación. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo			A (X) D () SUGERENCIA
30	Pregunta del instrumento Publico innovaciones e investigaciones utilizando medios digitales y físicos. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo			A (X) D () SUGERENCIA
	PROMEDIO OBTENIDO			A (X) D ()
7	COMENTARIOS GENERALES			
8	OBSERVACIONES			


 Dra: Milaydi Flores Fernández
 EDUCADORA - ADMINISTRADORA

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Mg. ROLANDO MARTIN BRENIS DIAZ
2	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Administrador en gestión pública
	GRADO ACADÉMICO	Magister en gestión pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 años
	CARGO	Administrador
Título de la investigación: Implementación de herramientas para la gestión por competencias en docentes del I.E.S.P.P. Sagrado Corazón De Jesús – Chiclayo.		
3 DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Nery Montoya Díaz
3.2.	PROGRAMA DE PRE GRADO	Facultad de Ciencias Empresariales: Escuela Académico Profesional De Administración
4 INSTRUMENTOS EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL Proponer un diseño de implementación de herramientas que contribuya a la gestión por competencias de los docentes en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo.
		ESPECÍFICOS - Identificar el nivel de gestión por competencias de los docentes del I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo. - Elaborar una propuesta de implementación de herramientas que contribuya a mejorar la gestión por competencias de los docentes en el I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo. - Validar los instrumentos del recojo de información y diseño de la propuesta de implementación de herramientas: poder, querer y hacer que contribuya a optimizar la gestión por competencias del desempeño docente en el I. E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. Los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO, en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTOS	
Preparación para el aprendizaje		
1	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Tengo conocimiento de los rasgos cognitivos, socioemocionales y morales y necesidades educativas especiales de mis estudiantes de formación docente y su entorno sociocultural</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
2	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Tengo conocimiento de los intereses, estilos y necesidades de aprendizaje de los estudiantes a quienes oriento.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
3	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Establezco objetivos alcanzables con mis alumnos con coherencia de los desempeño y competencias del perfil egresado.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
4	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Organizo los procesos de aprendizaje individual y colegiada articulando los campos temáticos, recursos, criterios de evaluación y la metodología acorde a los rasgos del estudiante.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
5	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Diseño estrategias, indicadores, e instrumentos de evaluación de los aprendizajes seleccionados, procesos metacognitivos y de realimentación en función a las características del estudiante.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
Desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje		
6	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Conduzco los procesos de aprendizaje y propongo la interacción pedagógica motivando los intereses del estudiante.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
7	<p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

	<p>Conduzco el proceso de enseñanza y aprendizaje desarrollando habilidades superiores que favorecen el dominio de campos temáticos y estrategias para la construcción de aprendizajes significativos.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	
8	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Creo un ambiente de convivencia democrática promoviendo interacciones de respeto, empatía, confianza, colaboración y comunicación que favorece el aprendizaje.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
9	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Evalúo los aprendizajes empleando criterios, instrumentos y estrategias planificados.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
10	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Evalúo los aprendizajes realimentando y reflexionando para ajustar los procesos de enseñanza y aprendizaje informando los resultados de forma oportuna. .</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
	Asesoría y acompañamiento docente	
11	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Monitoreo la práctica preprofesional reconociendo dificultades y logros brindando oportunidad de mejora.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
12	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Asesoro para que los estudiantes mejoren su desempeño promoviendo la reflexión y metacognición orientando las decisiones y metas hacia la concreción de los perfiles de egreso</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
13	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Diseño actividades estratégicas, de bienestar psicológico y tutoría que fortalezcan las habilidades sociales y personales</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

	(1) Totalmente de acuerdo desacuerdo	(2) De acuerdo	(3) En	
	(4) Totalmente en desacuerdo			
14	Pregunta del instrumento Usa estrategias que permitan brindar soporte socioemocional para favorecer habilidades sociales y personales. Escala de medición (1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo			A (X) D () SUGERENCIA
15	Pregunta del instrumento Apoyo a desarrollar en mis estudiantes estrategias que permitan relacionarse adecuadamente con la comunidad Escala de medición (1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo			A (X) D () SUGERENCIA
	Participación en la planificación y gestión de la institución formadora y su relación con el entorno			
16	Pregunta del instrumento Realizo acciones en equipo que favorecen un clima institucional favorable generando interacciones afectivas y sociales basadas en la empatía, respeto y confianza en los actores de la institución. Escala de medición (1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo			A (X) D () SUGERENCIA
17	Pregunta del instrumento Participo en la elaboración de instrumentos de gestión como el RI, PCI, PAT y PEI mediante los trabajos de grupo con compromiso para el logro de metas de la entidad. Escala de medición (1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo			A (X) D () SUGERENCIA
18	Pregunta del instrumento Participo en la evaluación institucional reconociendo desafíos y logros para la elaboración de planes de mejora. Escala de medición (1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo			A (X) D () SUGERENCIA
19	Pregunta del instrumento Promueve alianzas interculturales y de cooperación con entidades y actores de gobiernos locales y la sociedad civil apoyando la concreción de proyectos. Escala de medición (1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo			A (X) D () SUGERENCIA
20	Pregunta del instrumento			A (X) D () SUGERENCIA

	<p>Interacción fortaleciendo las relaciones solidarias, con compromiso y respeto para mejorar la calidad educativa.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	
21	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Gestiono mi desarrollo personal regulando las emociones y fortaleciendo el autoconocimiento, autoestima y desempeño profesional</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
22	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Ejercer mi desempeño docente acorde a los principios de ética con responsabilidad, probidad y compromiso.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
23	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Reflexiono sobre la práctica profesional reconociendo desafíos y logros para la mejora del desempeño.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
24	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Asesoro a mis pares docentes en la gestión del desarrollo profesional evidenciando profesionalismo para formar parte de la comunidad de profesionales.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
25	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Reflexiono sobre mi práctica docente a partir de mis limitaciones y fortalezas teniendo en cuenta los errores como oportunidades para el desarrollo profesional y persona</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
	Investiga la práctica docente	
26	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Asesoro a los estudiantes en la elaboración de sus investigaciones teniendo en cuenta, líneas, estrategias y protocolos establecidos por la institución.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

	(1). Totalmente de acuerdo desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	(2) De acuerdo	(3) En	
27	Pregunta del instrumento Asesor a los alumnos para la evaluación y ejecución de trabajos de investigación desarrollando las habilidades investigativas Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	(2) De acuerdo	(3) En	A (X) D () SUGERENCIA
28	Pregunta del instrumento Elaboro investigaciones colegiada e individual usando diversos enfoques, estrategias y herramientas tecnológicas para mejorar la práctica docente. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	(2) De acuerdo	(3) En	A (X) D () SUGERENCIA
29	Pregunta del instrumento Ejecuto proyecto de innovación e investigación pedagógica individual o colegiada en diferentes niveles de investigación. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	(2) De acuerdo	(3) En	A (X) D () SUGERENCIA
30	Pregunta del instrumento Publico innovaciones e investigaciones utilizando medios digitales y físicos. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	(2) De acuerdo	(3) En	A (X) D () SUGERENCIA
	PROMEDIO OBTENIDO			A (X) D ()
7	COMENTARIOS GENERALES			
8	OBSERVACIONES			

Validaciones de expertos de la propuesta implementación de herramientas

LA VALIDACION MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

I.- PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional

De acuerdo a la investigación que está realizando el tesista, relacionado con Implementación de herramientas para la gestión por competencias en docentes del I.E.S.P.P. Sagrado Corazón De Jesús – Chiclayo, resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la referida temática.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, responda a las siguientes interrogantes:

I.- Datos generales del experto encuestado

- 1.1. Nombre del experto : Flores Montero Vanessa Isabel
 1.2. Especialidad : Licenciada en Administración
 1.3. Grado Académico : Maestría en gestión pública
 1.4. Años de experiencia : 5 años
 1.5. Cargo : Administradora

2.- Test de autoevaluación del experto

2.1. Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 Dominio máximo= 10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---

2.2. Evalúe las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted.

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por usted	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajos de autores extranjeros	X		
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio	X		
Su intuición	X		

II.- PARTE: EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos	Mg. Vanessa Isabel Flores Montero
---------------------	-----------------------------------

Se ha elaborado una propuesta denominada **IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN DOCENTES DEL I.E.S.P.P. SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – CHICLAYO.**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la gestión por competencias docentes en el nivel superior.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar, según su opinión una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si usted considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, el autor le agradecería de sobremanera.

2.1. ASPECTOS GENERALES

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Organización de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombres de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de las secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio.	X				

2.2. Contenido

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del programa (modelo, plan, etc.) propuesto.	X				
2	Fundamentos teóricos de la propuesta.	X				
3	Objetivo general del modelo.	X				
4	Habilidades, capacidades y competencias a formar en los estudiantes.	X				
5	Formula los aspectos relevantes en el diagnóstico.	X				
6	Estructura curricular de la propuesta.	X				
7	Trabajo metodológico a desarrollar en la implementación de la propuesta.	X				
8	Selección y organización de las actividades	X				
9	Selección de estrategias para la aplicación de la propuesta.	X				
10	Determinación de los instrumentos de evaluación	X				
11	Precisa procesos a seguir en la propuesta.	X				
12	Formula instrumentos de validación del modelo.	X				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad: la propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación.	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios de los estudios de investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	X				

LA VALIDACION MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

I.- PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional

De acuerdo a la investigación que está realizando el tesista, relacionado con Implementación de herramientas para la gestión por competencias en docentes del I.E.S.P.P. Sagrado Corazón De Jesús – Chiclayo, resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la referida temática.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, responda a las siguientes interrogantes:

1.- Datos generales del experto encuestado

- 1.1. Nombre del experto : Brenis Díaz Rolando Martín
 1.2. Especialidad : Licenciada en Administración
 1.3. Grado Académico : Maestría en gestión pública
 1.4. Años de experiencia : 10 años
 1.5. Cargo : Administrador

2.- Test de autoevaluación del experto

2.1. Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 Dominio máximo= 10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---	---	---	---	---	---	---	--

2.2. Evalúe las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted.

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por usted	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajos de autores extranjeros	X		
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio	X		
Su intuición	X		

II.- PARTE: EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos	Mg. ROLANDO MARTIN BRENIS DIAZ
---------------------	--------------------------------

Se ha elaborado una propuesta denominada IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN DOCENTES DEL I.E.S.P.P. SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – CHICLAYO.

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la gestión por competencias docentes en el nivel superior.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar, según su opinión una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si usted considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, el autor le agradecería de sobremanera.

2.1. ASPECTOS GENERALES

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Organización de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombres de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de las secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio.	X				

2.2. Contenido

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del programa (modelo, plan, etc) propuesto.	X				
2	Fundamentos teóricos de la propuesta.	X				
3	Objetivo general del modelo.	X				
4	Habilidades, capacidades y competencias a formar en los estudiantes.	X				
5	Formula los aspectos relevantes en el diagnóstico.	X				
6	Estructura curricular de la propuesta.	X				
7	Trabajo metodológico a desarrollar en la implementación de la propuesta.	X				
8	Selección y organización de las actividades	X				
9	Selección de estrategias para la aplicación de la propuesta.	X				
10	Determinación de los instrumentos de evaluación	X				
11	Precisa procesos a seguir en la propuesta.	X				
12	Formula instrumentos de validación del modelo.	X				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad: la propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación.	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios de los estudios de investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	X				

LA VALIDACION MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

I.- PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional

De acuerdo a la investigación que está realizando el tesista, relacionado con Implementación de herramientas para la gestión por competencias en docentes del I.E.S.P.P. Sagrado Corazón De Jesús – Chiclayo, resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la referida temática.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, responda a las siguientes interrogantes:

1.- Datos generales del experto encuestado

- 1.1. Nombre del experto : Flores Fernández, Mileydi
1.2. Especialidad : Licenciada en Administración
1.3. Grado Académico : Doctora en Administración de la Educación
1.4. Años de experiencia : 25 años
1.5. Cargo : Administradora

2.- Test de autoevaluación del experto

2.1. Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 Dominio máximo= 10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
---	---	---	---	---	---	---	---	---	-------------

2.2. Evalúe las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted.

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por usted	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajos de autores extranjeros	X		
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio	X		
Su intuición	X		

II.- PARTE: EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos	Dra. Mileydi Flores Fernández
---------------------	-------------------------------

Se ha elaborado una propuesta denominada **IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN DOCENTES DEL I.E.S.P.P. SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – CHICLAYO.**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la gestión por competencias docentes en el nivel superior.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar, según su opinión una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si usted considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, el autor le agradecería de sobremanera.

2.1. ASPECTOS GENERALES

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Organización de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombres de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de las secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio.	X				

2.2. Contenido

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del programa (modelo, plan, etc.) propuesto.	X				
2	Fundamentos teóricos de la propuesta.	X				
3	Objetivo general del modelo.	X				
4	Habilidades, capacidades y competencias a formar en los estudiantes.	X				
5	Formula los aspectos relevantes en el diagnóstico.	X				
6	Estructura curricular de la propuesta.	X				
7	Trabajo metodológico a desarrollar en la implementación de la propuesta.	X				
8	Selección y organización de las actividades	X				
9	Selección de estrategias para la aplicación de la propuesta.	X				
10	Determinación de los instrumentos de evaluación	X				
11	Precisa procesos a seguir en la propuesta.	X				
12	Formula instrumentos de validación del modelo.	X				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad: la propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación.	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios de los estudios de investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	X				


 Dra. Mileydi Flores Fernández
 EDUCADORA - ADMINISTRADORA

- Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN - LAMBAYEQUE
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO
"SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS"
CHICLAYO
 Creada por Ley N° 12875 del 31 de diciembre 1957
"INSTITUCIÓN ACREDITADA"



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

José Leonardo Ortiz, 08 de noviembre del 2021

CARTA N° 001-2021-GREL-IESPP-SCJ-CH.D.G.

SEÑORA
 DRA. CARLA ANGÉLICA REYES REYES
 DIRECTORA DE LA ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA
 UNIVERSIDAD "SEÑOR DE SIPÁN"

ASUNTO : ACEPTACIÓN DE ESTUDIANTE DE ADMINISTRACIÓN PARA
 EJECUTAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Sagrado Corazón de Jesús", del Distrito de José Leonardo Ortiz - Chiclayo; el cual dirijo y al mismo tiempo manifestarle que al Señor Nery Montoya Díaz, identificado con D.N.I. N°16667949, egresado de la Escuela de Administración de la Universidad "Señor de Sipán", se le aceptó ejecutar el trabajo de investigación denominado: "IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN DOCENTES DEL IESPP "SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS" - CHICLAYO, llevándose a cabo en horarios coordinados con el ex alumno para lo cual se le brindó las facilidades del caso y permisos requeridos.

Sin otro particular, me despido reiterándole mi aprecio y estima personal.

Atentamente,



Carla Angélica Viquez Viquez
 DIRECTORA GENERAL

MAVV/D.G.
 SBR/Téc. Adm.V.

Formamos profesionales líderes en el marco de una educación de calidad

Carreras Profesionales Pedagógicas

- Educación Inicial
- Computación e Informática
- Educación Primaria
- Idiomas: Inglés
- Comunicación
- Educación Física
- Ciencias Sociales

www.iesppscj.edu.pe

Calle Cahuido N° 487 - José L. Ortiz / Telf.: 074 - 251248 - 074 - 251247

Resolución de aprobación de proyecto


**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0812-FACEM-USS-2021**

Chiclayo, 20 de setiembre de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0045-2021/EAP-USS de fecha 17/09/2021, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración Pública y el proveydo del Decano de la FACEM, de fecha 20/09/2021, sobre rectificación de resolución por datos erróneos en el título de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia Inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 38° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: APROBAR, el nuevo proyecto de Tesis denominado "IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN DOCENTES DEL I.E.S.P.P. SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – CHICLAYO.", presentado por el egresado MONTOYA DIAZ NERY, de la Escuela de Administración Pública.

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, la Resolución N°0067-FACEM-USS-2021, numeral 6, de fecha 05 de marzo de 2021, por error de datos consignados en el título de la Tesis del egresado.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Mg. Mario Fernando Ramos Moscol
Decano (e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Sigel Gilva Gonzales
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Cc.: Escuela, Archivo

Formato T1



FORMATO T1

**FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 11 de noviembre del 2021


Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

El suscrito:
Bach. Nery Montoya Díaz con DNI 16667949

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **“Implementación de herramientas para la gestión por competencias en docentes del I.E.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús – Chiclayo.”** presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración Pública, de la Facultad de Ciencias empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Montoya Díaz Nery	16667949	

- **Fotos de aplicación de los instrumentos**

Foto de aplicación de encuesta



Figura 13. Figura Mg. Víctor Montenegro C. desarrollando el cuestionario.
Fuente: Imagen tomada por el investigador

Foto de aplicación de encuesta



Figura 14 Dr. Santiago Armas A. desarrollando el cuestionario.
Fuente: Imagen tomada por el investigador

Foto de aplicación de encuesta



Figura 15 Figura. Mg. Segundo Darío Mestanza C. desarrollando el cuestionario.
Fuente: Imagen tomada por el investigador

Foto de aplicación de encuesta



Figura 16 Mg. Rosalía Semmache S. desarrollando el cuestionario
Fuente: Imagen tomada por el investigador

Reporte de Turnitin

IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN DOCENTES DEL I.E.S.P.P. SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – CHICLAYO.

INFORME DE ORIGINALIDAD

5 %	5 %	0 %	1 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
5	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
6	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	archive.org Fuente de Internet	<1 %

Acta de originalidad de la investigación



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° N°0812-FACEM-USS-2021, presentado por el Bachiller, **Nery Montoya Díaz**, con su tesis Titulada **"implementación de herramientas para la gestión por competencias en docentes del I.E.S.P.P. Sagrado Corazón De Jesús –Chiclayo."**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 5% % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 25 de noviembre del 2021.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.