

**GESTIÓN PEDAGÓGICA Y COMPETENCIAS PROFESIONALES EN
DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
SECUNDARIA DE LA UNFV**

*PEDAGOGICAL MANAGEMENT AND PROFESSIONAL COMPETENCES IN
TEACHERS OF THE PROFESSIONAL SCHOOL OF SECONDARY
EDUCATION OF THE UNFV*

*GESTÃO PEDAGÓGICA E COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS EM
PROFESSORES DA ESCOLA PROFISSIONAL DE ENSINO MÉDIO DA UNFV*

Recibido: 28 de diciembre del 2021

Aceptado: 20 de enero del 2022

Norka Inés **OBREGÓN ALZAMORA**¹

Patricia Irene **TERRAZAS OBREGÓN**²

Resumen

La investigación gestión pedagógica permite fortalecer las competencias profesionales en los docentes de la Escuela Profesional de educación secundaria, de la facultad de Educación de la UNFV. La cual está en el marco del paradigma socio-crítico e interpretativo, de enfoque cuantitativo, la

¹ Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima - Perú

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú.

investigación es correlacional descriptiva por el número de variables es bivariado, la muestra: 79 docentes. Las encuestas recogen los datos.

Los resultados hallados en la presente investigación permiten reafirmar que la gestión pedagógica se relaciona con las competencias profesionales de los docentes de la escuela profesional de educación secundaria, debido al grado de significancia de $p < 0.05$ y la determinación de una correlación alta de 0.729 entre ambas variables; además el valor de $r^2 = 0.532$, señala que la variación en 53.2% de la gestión pedagógica se relaciona con las competencias profesionales.

La gestión pedagógica, se fundamenta en la educación como interacción entre agentes y actores conformando la sociedad del conocimiento y las competencias profesionales como un conjunto de conocimientos y habilidades que necesitan para desarrollar algún tipo de actividad.

Palabras clave: gestión pedagógica, competencias profesionales.

Abstract

The pedagogical management research allows to strengthen the professional competences in the teachers of the Professional School of secondary education, of the Faculty of Education of the UNFV. Which is framed within the socio-critical and interpretive paradigm, with a quantitative approach, the research is descriptive correlational because the number of variables is bivariate, the sample is made up of 79 teachers. Among the instruments are surveys.

The results found in this research allow us to reaffirm that pedagogical management is related to the professional competences of teachers of the professional secondary school, due to the degree of significance of $p < 0.05$ and the determination of a high correlation of 0.729 between both. variables; Furthermore, the value of $r^2 = 0.532$ indicates that the 53.2% variation in pedagogical management is related to professional competencies.

Pedagogical management is based on education as an interaction between agents and actors, shaping the knowledge society and professional skills as a set of knowledge and skills that they need to develop some type of activity.

Keywords: pedagogical management, professional competence.

Introducción

“La pandemia COVID-19 plantea un desafío al sistema socioeconómico educativo mundial. Las medidas de distanciamiento social que se han tomado en el mundo y en los diferentes países de la región latinoamericana para mitigar la velocidad de contagio de COVID-19 han generado una fuerte contracción económica que afecta a la educación, el sector académico ha sido directamente afectado y forzado a modificar sus mecanismos de pedagogía para adecuarse a los de la teleeducación, buscando mantenerse en funcionamiento y sostenibilidad. Dentro esta premisa se plantea el problema”.

La gestión pedagógica se reduce a la Racionalización Académica la cual se ejecuta en Los Departamentos académicos asignándose **la carga lectiva** en torno a la “Fronzosidad Curricular” en el Pre-Grado tomando como base, el orden lógico, psicológico y pedagógico de los contenidos, número de horas, para las asignaturas a desarrollarse por año o semestre y **las horas no lectivas** que son tareas administrativas en toda la carrera, Los criterios para la redimensión de los contenidos se realizan en base a los indicadores, vigentes dadas por el SINEACE , la ley universitaria, el Estatuto de la UNFV, la cual señala en su Capítulo N° 3 - Departamentos Académicos de la Universidad, Artículo N° 23. De los Departamentos Académicos, inciso 23.1, Los Departamentos Académicos son unidades de servicio académico que se constituyen como órganos de dirección de la facultad. Inciso 23.2. Los departamentos académicos, sirven a una o más unidades académicas. Inciso 23.3.

Las funciones de los departamentos académicos son las siguientes: Elaborar las políticas y planes de desarrollo del Departamento. Determinar el

plan de capacitación permanente de los docentes del departamento para contribuir a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje. Presentar al pleno de docentes del departamento la memoria anual de la gestión y proponer los planes semestrales. Aprobar, supervisar y evaluar el plan de trabajo semestral o anual de los docentes. Designar a los docentes responsables de las asignaturas, de acuerdo con el perfil académico solicitado por el director de la Escuela Profesional. Solicitar los informes del cumplimiento de la labor de sus docentes a las instancias respectivas. Proponer a la Facultad la capacitación, promoción, ratificación, goce del año sabático, vacaciones, licencias y otros derechos de los docentes del Departamento, en coordinación con las instancias respectivas. Proponer al Consejo de Facultad la creación de plazas de docentes para la contratación y nombramiento. Proponer al Consejo de Facultad la creación de plazas para la contratación de jefes de práctica y ayudantes de cátedra. Autorizar las actividades de capacitación las mismas que deben autorizarse en el Consejo de Facultad y refrendadas por el Vicerrectorado Académico. Deben ser remitidas a la Oficina de Recursos Humanos para su ejecución. Otros que indique la normativa pertinente.

Teniendo en consideración el marco legal vigente Su factibilidad, administración y adaptación de los planes de estudio del Pre-Grado, los cuales deben estar concordantes con el perfil académico profesional de los docentes que sirven a las Escuelas, los contenidos se reúnen en áreas de conocimiento propios de las carreras; por último, estos conocimientos agrupados por áreas determinan el perfil desagregado en funciones, tareas y rasgos. Los docentes reclutados y los nombrados deben responder al perfil de las asignaturas asignadas, para asegurar el perfil desagregado del futuro profesional por ello es indispensable conocer Las competencias profesionales docentes como un conjunto integrado de habilidades, conocimientos y aptitudes que se necesitan para desempeñar determinadas actividades profesionales. las cuales se visualizan en la sociedad, asegurando que los conocimientos adquiridos en el aula por los estudiantes se apliquen en la práctica profesional. y en la responsabilidad social.

El currículum por competencias profesionales integradas, es la que articula conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales, la cual debe responder pertinentemente a las necesidades y problemas de la realidad.

En consecuencia, podemos expresar que la gestión pedagógica se reduce a un trámite administrativo y Las Competencias profesionales muchas veces no guardan relación con el perfil de la asignatura. Planteándose el problema bajo esas premisas:

Hoy en día, el mundo se halla en constantes cambios debido a los desafíos Económicos, políticos, educativos, ambientales y sociales. Dentro de este contexto Las Universidades se aprestan a ingresar en un nuevo milenio bajo el signo de la crisis recibida de manera acrítica y sin reflexión. La revolución que hoy vivimos tecnológica, digital, industrial, y producción de información exige un análisis crítico. En el análisis crítico de nuestras creencias ingresa la revolución tecnológica 4.0 como la relación indisoluble entre ser y educar, pensar en la transformación de la Educación en la era de la inteligencia no-biológica, la super inteligencia (Boston ,2014) , el homo digitales, la sociedad del cansancio (Han, 2012) la hiperhisteria, la infoesfera (Florida 2014) y la cuarta revolución industrial (Schwab 2016) , entendiéndose a la Educación como una interconexión en un momento histórico dándole el carácter Teleológico a la naturaleza humana. Sin embargo, la crisis debemos asumirla como signo de vida a fin de ajustar el cometido de la Universidad a los nuevos requerimientos.

Para Burton Clark (1998), “Las Universidades del mundo han entrado en un tiempo de tranquila agitación que parece no tener un fin a la vista ya que han perdido su anterior estabilidad y no pueden lograr un nuevo estado de equilibrio, todo debido al simple hecho que las demandas sobre la universidad exceden su capacidad de respuesta. Para el autor estas se refieren

principalmente a más estudiantes y más diferentes tipos de estudiantes, más diversificadas demandas sobre una alta especialización de los graduados, más demandas, y exigencias por parte de los distintos patrocinadores (gobiernos, sectores productivos, grupos de interés, etc.) y más importante que todo lo anterior, está el tema del crecimiento, la expansión, la especialización y la reconfiguración del conocimiento que ninguna universidad ni sistema de universidades puede controlar”.

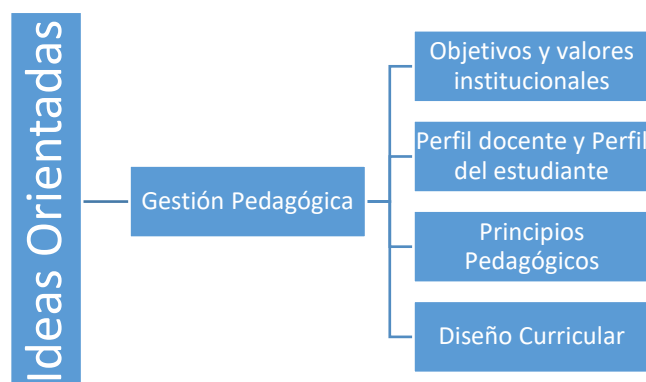
La Universidad aparece como el medio de inserción social por excelencia y su papel de intermediario entre la Empresa, Sociedad y Universidad.

La evolución del papel del docente universitario exige nuevos conocimientos y competencias, dado a las grandes mutaciones que hay en la sociedad.

Incentivando la Formación Pedagógica para el ejercicio de la práctica docente, integrando conocimientos de distintas fuentes disciplinares para lograr: Comprensión de la realidad educativa global, regional, nacional y local. Desempeño profesional es la intervención pedagógica mediante el diseño curricular, la puesta en práctica, la evaluación y la reelaboración de estrategias para la formación de competencias. Actitud crítica ante los problemas sociales que inciden en el proceso de enseñanza y de aprendizaje. Incorporar las actitudes valorativas al perfeccionamiento permanente. Capacidad para la elaboración, análisis y evaluación de proyectos curriculares institucionales y sus procesos de implementación.

Además, debe manejar grupos de estudiantes cada vez más diversificados en los aspectos étnicos, lingüísticos, sexuales y culturales. Las aulas se organizan de manera diferente y son asignadas nuevas tareas a los Docentes.

Se ha comprobado que la formación pedagógica inicial tiene enormes repercusiones a largo plazo, esa formación pedagógica tiene tres componentes contenidos, pedagogía y práctica. Dentro de este contexto aparece la propuesta pedagógica entendida como un conjunto articulado de ideas orientadoras.



Luperdi (2018) “desarrolló una investigación para determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes. El enfoque de la investigación es cuantitativo, básica, nivel descriptivo, diseño tipo no experimental, correlacional y de corte transversal. La población estuvo constituida por 72 docentes, la muestra que se seleccionó fue la misma. Se aplicó los instrumentos de cuestionario y ficha de observación. La investigación aporta, como principal conclusión, que hay una relación significativa positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica. Por tanto, es probable que el liderazgo en los docentes dirija sus acciones, los motive y les permita planificar sus actividades, ejecutar estrategias, metodologías y aplicar instrumentos de evaluación”.

La gestión pedagógica, según Fajardo y Cervantes (2007.-p 177), es el conjunto de acciones pedagógicas con las cuales el docente de aula cumple la fase del proceso de planificación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de su competencia didáctica.

En consecuencia señalamos que la gestión pedagógica emerge de la práctica docente, con conocimiento y prácticas sociales, históricamente construidas en función de la misión específica de la organización en la sociedad, y se la define como el campo teórico e ideológico en función de la peculiar naturaleza de la educación como práctica política y cultural comprometida con la promoción de valores éticos que orientan el pleno ejercicio de la ciudadanía en la sociedad democrática.

Para Sander Benno (2002) la gestión pedagógica es un accionar humano, que se sustenta en los modelos pedagógicos y en las teorías educativas, las cuales se manifiestan en la ejecución de los programas en el aula, el docente debe elaborar un diagnóstico situacional para conocer las características psicopedagógicas de los estudiantes lo principal del proceso de educar en función de la misión y los objetivos institucionales dentro de un enfoque holístico.

Dimensiones de la gestión pedagógica:

Administración.

- a) Planificación Curricular.
- b) Organización Curricular.
- c) Ejecución Curricular (programación).

Principios que rigen la gestión pedagógica, según la ley 28044 Art. 8 Perú:

- a) Calidad.
- b) Ética
- c) Equidad
- d) Inclusión
- e) Democracia.
- f) Interculturalidad.
- g) Conciencia Ambiental.

Condiciones necesarias para la Gestión Pedagógica, según Schmelkes:

- a) Clima escolar.
- b) Trabajo en equipo.
- c) Objetivos institucionales.

Zabalza (2011) "Nace para la universidad una nueva concepción de aprendizaje basado en la adquisición de competencias por parte del estudiante con la presencia de un facilitador académico en momentos de incertidumbre, y debe asumir el riesgo de hablar de competencias e insertarse al modelo de enseñanza basada en competencias generando nuevos escenarios en el que volvemos a

pensar en la educación y en la mejor forma de llevarla a cabo. Ser profesor universitario supone desempeñar una función profesional compleja. Los profesionales que ejercemos esa función debemos estar en posesión de aquel conjunto de competencias que permitirá que lo hagamos dignamente”.

La formación en competencias concibe, que un individuo da respuestas a diversas situaciones y tareas problemáticas que se le plantea en el mundo global y laboral en función de sus conocimientos, capacidades y destrezas técnicas, así como de sus cualidades personales y actitudes sociales.

En la conferencia general de la UNESCO, citado en Duarte, (2007). “La globalización incorpora nuevos e importantes temas en el ámbito de la educación y la investigación, no solo científico sino también tecnológico, social y cultural”.

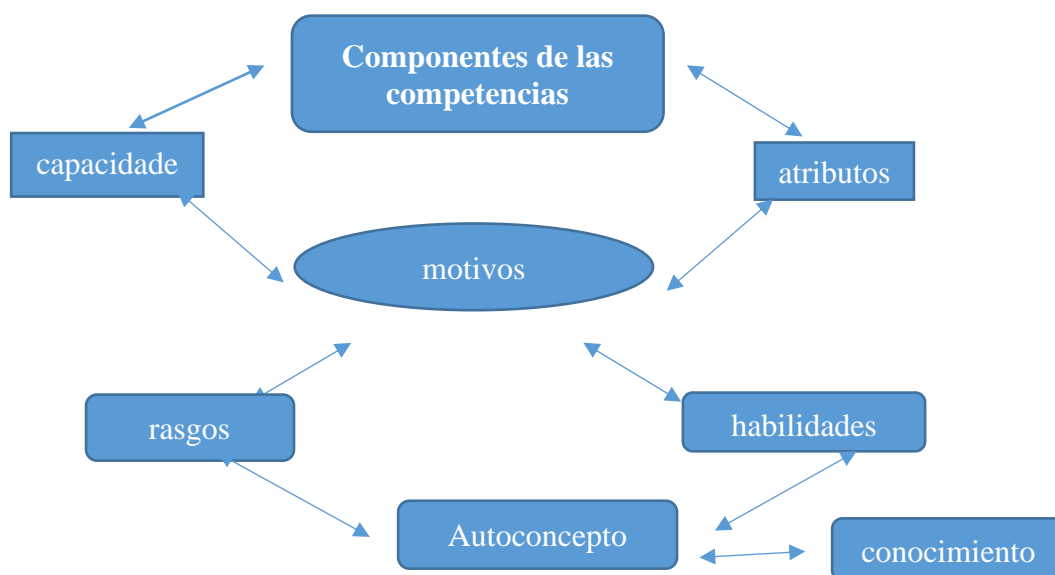
Según Lyotard, (1994: p 17). “La educación superior formal y no formal es la formadora de sus principales actores: educadores, empresarios, científicos, dirigentes, investigadores, especialistas, expertos, técnicos, etc. Estos conforman una nueva cultura con ritmos y prácticas que interactúan por medio de códigos, no solo de barras, computacionales, cibernéticos, sino también de códigos lingüísticos cognitivos y cognoscitivos que se apoyan en comportamientos, estilos y cortesías, cuyo dominio garantiza la comunicación y la aceptación para la participación en un espacio de interacción”.

En este contexto, la universidad no se proyecta por su propia iniciativa, debe estar en continua relación con el entorno ya que la universidad oferta profesionales a la sociedad a la que sirve, se debe valorar por su capacidad productiva, por el tipo de servicio que presta.

En el siglo XXI, la institución universitaria se dedicó a formar profesionales en un campo muy particular del conocimiento, dentro de la cual tenían una cierta competencia para el desempeño, pero muy ajenos a otros elementos de la cultura, esta situación tiene que cambiar a partir del posicionamiento de

las universidades frente al mundo del trabajo y a la realidad social, en ese proceso, categorías y conceptos del mundo del trabajo se han integrado al lenguaje y a la cultura universitaria, tal es el caso de las competencias.

“El concepto de competencias empezó a ser utilizado, como resultado de las investigaciones de David McClelland, en los años setenta, las cuales se orientaron a identificar las variables que permitirán explicar el desempeño en el trabajo”. McClelland



Características:

- a) Carácter holístico e integrado.
- b) Carácter evolutivo.
- c) Carácter reflexivo.
- d) Carácter creativo de la transferencia.
- e) Contextualización de las actitudes.
- f) **Tipos de competencias**

Básicas o claves	Generales o transversales	Específicas
Desarrollo de las capacidades socioemocionales para tener un desempeño exitoso en su vida personal, social y laboral.	Transferibles a gran diversidad de funciones y tareas. No van unidas a ninguna disciplina	Son concretas o fijadas por la titulación

Según Blanco (2009). “Las competencias generales, reconocidas como genéricas y transversales, son aquellas habilidades que un profesional de cualquier disciplina debe tener, estas aportan al estudiante ayuda a su desarrollo integral, a su enriquecimiento formativo como ciudadano, como profesional y como persona, a diferencia de las competencias específicas asociadas a áreas de conocimiento concreto y que son importantes en ciertos grupos sociales.

El proyecto Tuning, plantea la formación basada en competencias generales para garantizar la incorporación del estudiante al mundo laboral, su empleabilidad, depende de la capacidad y seguridad a la hora de retener un empleo, de aumentar su productividad y ser competitivo, poder decidir y moverse dentro de las diversas opciones laborales, esto está sujeto a la capacidad de aprender a aprender para adaptarse a los cambios”.

Justificación

El presente estudio permitirá entender que la gestión es un instrumento de cambio para reflexionar sobre que hacemos y que no hacemos dentro del contexto aula, la cual está regulada por políticas de gestión institucional y surgen las preguntas ¿cómo trabajo?, ¿qué hacen?, ¿qué más podrían hacer?, estas preguntas se responden en un diagnóstico, para generar el cambio a través de los retos educativos, en una sociedad basada en la información, aprendizaje relevante, construcción de significados.

Las practicas docentes deben generar retos permanentes en los procesos educativos y poder gestionarla para generar innovaciones y resolver los problemas institucionales, áulicos y del contexto.

La universidad debe estructurarse en torno a los cuatro aprendizajes fundamentales, y la racionalización académica debe responder eficazmente al perfil de la asignatura y a los perfiles de los docentes asignados a las escuelas profesionales, la cual permitirá operacionalizar los pilares de la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir, aprender a ser, las cuales se articulan con las competencias, generales y específicas.

La importancia radica en entender el cambio como una necesidad permanente para replantear las actividades en los procesos educativos, e introducir modificaciones culturales, tecnológicos y didácticos para gestionar el posicionamiento en el campo laboral, y responder a las demandas sociales.

Objetivo General

Explicar la relación existente entre la gestión pedagógica y las competencias profesionales en los docentes de la escuela profesional de educación secundaria de la facultad de educación de la UNFV

Objetivos Específicos

- a) Identificar la relación existente entre la racionalización académica con las competencias profesionales de los docentes de la Escuela profesional de educación secundaria de la facultad de educación de la UNFV.
- b) Explicar la relación de la planificación curricular en las competencias generales o transversales en la escuela profesional de educación secundaria de la facultad de educación de la UNFV 2021.
- c) Analizar la relación de la ejecución curricular con las competencias específicas en la escuela profesional de educación secundaria de la facultad de educación de la UNFV 2021.
- d) Argumentar la manera en que la evaluación curricular se relaciona con las competencias profesionales de los docentes de la escuela profesional de educación secundaria de la facultad de educación de la UNFV 2021.

La pedagogía como sustento de la didáctica

“La Pedagogía tiene un primer nivel teórico formal centrado en la formación humana como misión y principio unificador y sistematizador, criterio principal de validación del saber pedagógico.

El Segundo nivel de la pedagogía está compuesto por la articulación de modelos y conceptos que constituyen los Modelos teóricos de las diferentes corrientes pedagógicas, en este nivel cobra relevancia la conceptualización de los contenidos como objeto de estudio de la didáctica. El tercer nivel de la pedagógica constituido por la aplicación de sus conceptos, su apropiación y su verificación en la acción pedagógica, que es la misma acción del aprendizaje, pero guiado y planeado intencionalmente por la pedagogía del aprendizaje.

Gestión Pedagógica

La **gestión pedagógica** dentro del sistema educacional debe mostrarse como un proceso que facilita la orientación y coordinación de las acciones pedagógicas que presentan los docentes en los diferentes niveles para administrar el proceso, de toma de decisiones, su ejecución y evaluación, en la consecución eficiente de los objetivos propuestos para la formación. en resultado, el principio de unificar lo constituye el concepto de formación, este concepto debe satisfacer, al menos tres contextos, a saber: La condición Teleológica, implica alcanza niveles superiores para el ser humano. La condición Metodológica, que incluye procedimientos, desarrollo conceptual y procesos de enseñanza. La transformación integral del aprendiz como seres sociales.

La gestión pedagógica se da en el aula y presenta procedimientos a seguir en la estructura institucional, los que se circunscriben en el plano del currículo y por último, aquellos que lo hacen sobre el plano de los procesos de enseñanza - aprendizaje. La gestión, debe atender distintos planos de análisis. la compasión social; las estructuras y la distribución de poder; los modelos de organización social; los valores culturales e institucionales.

En consecuencia, la gestión Pedagógica es el eje central del proceso educativo, tal como lo expresa Batista (2001), Es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los docentes en colectivo, para direccionar su práctica para cumplir los objetivos.

En lo administrativo,

Ferreres (1992) “Señala que el Departamento Académico debe jugar un papel importante ayudando a crear un clima de colaboración y apoyo , en este sentido es una Unidad de Docencia e investigación debería ser un colectivo de profesores que trabajan juntos en las mismas enseñanzas ,que viven y conviven en los mismos locales, que desarrollan líneas de investigación y docencia conjuntamente, que participan mínimamente de la misma concepción científica, qué discuten sobre los problemas docentes, en consecuencia el Departamento Académico debe liderar el desarrollo profesional impulsando experiencias didácticas, asesorar proyectos, publicar informes, organizar iniciativas, crear grupos de reflexión didáctica, elaborar y difundir materiales de apoyo a la docencia”.

Según Villar Angulo, (1993), “la Capacitación Docente debe vincularse con los modelos Organizativos que asuma: Modelo de procesos de perfeccionamiento individual: asume que lo que es bueno y aconsejable para un profesor puede no ajustarse a las necesidades de otro profesor, En consecuencia, se debe propiciar un abanico de alternativas que den oportunidades al autodesarrollo profesional. Modelo de Evaluación para la mejora de la enseñanza: defiende que el desarrollo del profesorado está íntimamente relacionado con la evaluación de dicho profesorado. Modelo de Indagación: propugna que el profesor debe reflexionar sobre su práctica, perfeccionándose a través del pensamiento crítico. Modelo Organizativo: asume que el desarrollo profesional incluye también a la institución en la que se trabaja.

Según, Santos Guerra (1993:275), “llama la atención sobre las condiciones de trabajo en la Universidad afirmando que hacer una llamada al perfeccionamiento

sin que varíen las condiciones organizativas de su acción profesional (espacios, ratio profesor- alumno, medios, funcionamiento de los servicios) en una burda invitación a la exigencia”.

Para, márcelo (1996), “la Innovación debe ser considerada como un proceso de mejora que afecta a todos los componentes del sistema de enseñanza, desde los contenidos y recursos a los agentes, pasando por el propio proceso”.

La gestión pedagógica curricular se entiende como el conjunto de procedimientos que los docentes realizan para llevar el currículo desde la objetivación (currículo prescrito), pasando por el moldeamiento y adaptación del mismo hasta la realización educativa, según Zabalza (2000).

Dimensiones: de la gestión pedagógica

a) **Planificación**, es la fase que permite diseñar la estructura de los elementos curriculares y cumple la función esencial de integración y coordinación

b) **La planificación curricular.**

Para Roque (2010),” La planificación curricular es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes. Orientar sus esfuerzos al diseño y elaboración del Plan Curricular, en el cual están estructurados todos los componentes (campos) que debieran ser considerados. Los elementos que intervienen en el proceso educativo son: objetivos y/o competencias, capacidades, contenidos, actividades, métodos, procedimientos y técnicas, medios y materiales educativos, escenario educativo, tiempo y diseño (propuesta) de evaluación”.

“Asimismo, en el proceso de Planificación curricular intervienen los sujetos de la educación en una acción dinámica y permanente. También definimos a la planificación Curricular: como el acto de anticipar, organizar y decidir cursos variados y flexibles que propicien determinados

aprendizajes en nuestros estudiantes. Esto sólo es posible considerando sus aptitudes, contextos y diferencias, así como la naturaleza de los aprendizajes fundaméntale, sus competencias y capacidades a lograr. También es necesario tener en cuenta las múltiples exigencias y posibilidades que propone la pedagogía estrategias didácticas y enfoques en cada caso” MINEDU (2012).

c) **Programación**, es una de las técnicas que se utiliza para viabilizar y cumplir con los fines educativos y pedagógicos, a través de la selección de los contenidos a desarrollar, organizar y dosificar las actividades, utilizando métodos, técnicas, estrategias y recursos auxiliares.

d) **Programación Curricular.**

Para Huertas (2007), “Programar: Es un proceso dinámico durante el cual debemos relacionar las necesidades e interese de nuestros alumnos y alumnas, la problemática del entorno, las competencias y capacidades distribuidas en el proyecto Curricular Institucional (PCI), además, nos exige reflexionar sobre nuestras actitudes, buscar sentido a lo que hacemos y tomar una serie de decisiones para favorecer el logro de aprendizajes en las niñas y niños a nuestro cargo. Para programar debemos utilizar la experiencia, la intuición, el sentido común, y basarnos en sustentos y trabajo en equipo, teniendo en cuenta”.

Para el MINEDU (2014) “Programar: Es responder a las siguientes preguntas: ¿qué van a aprender (competencias, capacidades indicadoras) ?, ¿quiénes son los que van a aprender?, ¿cómo vamos a conseguir que aprendan?, ¿con qué recursos?, ¿en cuánto tiempo?, ¿dónde ocurrirá (escenarios)?, ¿cómo verificaremos los progresos y dificultades de los estudiantes, así como sus logros?, ¿cómo atenderemos las diferencias?, ¿qué haremos para que nadie se quede atrás? Es importante tener en cuenta que la programación anual señala el número y la calendarización de las unidades, y que las unidades señalan el número de sesiones, así como el tiempo que tomarán”.

e) **Evaluación**, es la fase del proceso de enseñanza y aprendizaje por la cual se efectúa una comprobación o verificación de resultados previstos (objetivos) Y los alcanzados durante el proceso.

f) **Evaluación curricular.**

Zambrano (2010), "La evaluación curricular es un proceso que se da en forma dinámica, sistemática y de manera deliberada desde el inicio de la elaboración del plan curricular para suministrar validez, confiabilidad. Motivación: Es el proceso permanente por el cual el docente crea situaciones, despierta y mantiene el interés del estudiante por su aprendizaje. Recuperación de los saberes previos: son aquellos conocimientos que el estudiante ya trae consigo, que se impulsan al comprender o aplicar un nuevo conocimiento con la finalidad de organizarlo y darle sentido, suelen ser errados o parciales, pero es lo que el estudiante maneja para interpretar la realidad. Conflicto cognitivo: Es el desequilibrio de las estructuras mentales, se produce cuando la persona se enfrenta con algo que no puede comprender o explicar con sus propios saberes".

"Procesamiento de la información: Proceso central del desarrollo del aprendizaje en el que se desarrollan los procesos cognitivos u operaciones mentales; estas se ejecutan mediante tres fases: Entrada, Elaboración y Salida. Aplicación: Es la realización de la capacidad en escenarios nuevos para el estudiante, donde pone en práctica la teoría y conceptualización alcanzada. Reflexión: Es el proceso mediante el cual reconoce el estudiante sobre lo que aprendió, los pasos que realizó y cómo puede mejorar su aprendizaje. Evaluación: Es el proceso que permite reconocer los aciertos y errores para mejorar el aprendizaje. (Proceso Cierre)". Zambrano 2010.

"Objetividad, además de establecer la relevancia, alcance, duración y eficiencia del plan curricular de acuerdo con las innovaciones que el proceso educativo y social exige en el momento actual. La evaluación de los aprendizajes es un proceso pedagógico continuo sistemático participativo

flexible, que forma parte del proceso de enseñanza – aprendizaje, en el confluyen y se entrecruzan dos funciones distintas una pedagógica y otra social que tienen dos finalidades formativa e informativa”.

Competencias Profesionales

Las Competencias en la educación Superior en el siglo XX y parte del XXI, se dedicó a formar expertos, un tipo de profesionales versados en un campo muy particular del conocimiento, dentro del cual tenían una cierta competencia para el desempeño, pero muy ajenos a otros elementos de la cultura, en este contexto la Universidad tiene que estar en relación con su entorno frente al mundo del trabajo y a la realidad social, en ese proceso, categorías y conceptos se han integrado al lenguaje y a la cultura universitaria tal es el caso de las competencias.

Según Orozco Cruz (2009), “La universidad no se proyecta por su propia iniciativa, tiene que estar en continua relación con el entorno, se ve afectada por la imagen que de ella se hace la sociedad a la que sirve, se debería valorar por su capacidad productiva, por el tipo de servicio que presta y se la define por la percepción de su trabajo que tienen las comunidades universitarias”.

Para Delors (1996: 45), “las competencias deben estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales. Los pilares del conocimiento: Aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión. Aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno. Aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas. Aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores”.

Las competencias docentes en la Educación Superior, en momentos de incertidumbre es una cualidad magnífica para instalarse y afianzarse como modelo de enseñanza basadas en competencias, como ha pasado con otros modelos y/o enfoques formativos de moda durante algún tiempo, se diluirá en la nebulosa del escepticismo y prejuicios que

acompañan a toda innovación, es difícil predecir el futuro en este posmodernismo líquido que caracteriza lo educativo.

“El Modelo de Formación Basado en Competencias, nos ha permitido incorporar en el escenario de la educación superior un modelo de Diseño Curricular Funcional permitiéndole al egresado a trabajar, eso demuestra que los conceptos y operaciones abstractas, tengan aplicabilidad en el contexto.

Los propósitos formativos, denominadas Competencias Generales, como algo ajeno a la propia carrera, pero valiosa para la formación integral de los sujetos.

Las competencias genéricas son los elementos compartidos por ser comunes a los diferentes programas de una carrera universitaria. “Las competencias que tienen que adquirir los estudiantes son un referente fundamental para el diseño de la formación universitaria actual, orientando el aprendizaje al uso de los contenidos, más que al mero conocimiento de éstos” Pozo y Monereo, (2009).

“El dominio de unas u otras competencias genéricas dependerá de las particularidades de cada persona, tienen un carácter universal y se reconoce que cualquier individuo debe dominarlas. Los test, miden las habilidades y conocimientos de un trabajador para desafiar un trabajo o tarea, para liderar un proyecto o constituir parte de un equipo. Estas competencias se dividen en diferentes tipos aprobando así su medición de forma individual”. Monereo (2010).

De acuerdo a Arbués, E (2014) “Los planes de estudios conducentes a la obtención de un título deberán tener en el centro de sus objetivos la adquisición de competencias por parte de los estudiantes, ampliando, sin excluir, el tradicional enfoque basado en contenidos y horas lectivas. Asimismo, indica que se debe hacer énfasis en los métodos de aprendizaje de dichas competencias. Los argumentos para proponer y promover este enfoque curricular incluyen motivos sociológicos y psicopedagógicos”.

Las Competencias Específicas, están referidas a las carreras que cursan son intransferibles, para ello necesitamos docentes que posean dichas competencias

para ofrecerles un contexto de aprendizajes que les permita alcanzar esas competencias. En consecuencia, los formadores deben tener:

- a) Competencias específicas, en función de la disciplina que enseñan.
- b) Competencias generales esas que tienden a cualificar la buena formación, estas competencias definen el perfil intelectual y operativo de la función que desempeña.

Lafrancesco (2004) propone el siguiente cuadro:

AÑO	NOMBRE DEL ACOMPAÑANTE	FUNCIÓN	NOMBRE DEL SUJETO DE LA EDUCACIÓN	FUNCIÓN
1903	PROFESOR	DECIR	ALUMNO	OÍR
1925	MAESTRO	EXPLICAR	ESTUDIANTE	ENTENDER
1950	DOCENTE	DEMOSTRAR	DISCENTE	EXPERIMENTAL
1975	EDUCADOR	CONSTRUIR	EDUCANDO	APRENDER
2000	MEDIADOR	TRANSFORMADOR	LÍDER TRANSFERENCIA	COMPETIR

Enseñar a Aprender

“Tal como se muestra en el cuadro, las funciones tanto del acompañante como del sujeto de la educación han experimentado profundas transformaciones a fin de que el estudiante se vuelva más protagonista y competente en su proceso formativo. La competencia también puede ser entendida como una actuación idónea que emerge de una tarea concreta, en un contexto con sentido”. Boyoga (2000).

En consecuencia, se exige del individuo la suficiente apropiación de un conocimiento para la resolución de problemas con diversas soluciones y de manera pertinente, es por ello que la competencia se desarrolla en una situación o contexto determinado.

“Algunos autores, definen las competencias genéricas que una persona debe tener independientemente del trabajo al que se dedique. Pueden ser innatas, pero también aprendidas a través de planes de formación concretos. Entre ellas están la capacidad de trabajar en equipo, la creatividad, la empatía, la

adaptabilidad, etcétera. El dominio de unas u otras competencias genéricas dependerá de las características de cada persona, tienen un carácter universal y se presupone que cualquier individuo debe dominarlas”. Zabalza (2006).

En sus análisis de reflexión Zabalza, M (2006) “afirma que las Competencias básicas están relacionadas con valores universales y pueden ser personales o sociales: Las competencias básicas personales son las que se adquieren con la educación como por ejemplo leer, escribir o contar. Las competencias básicas sociales están relacionadas con los valores sociales como el respeto, la tolerancia o el conocimiento de normas de conducta social. Competencias específicas: estas competencias son importantes pues son las que habilitan a una persona para realizar funciones específicas de un trabajo o proyecto. Son indispensables para el desempeño de un trabajo y jugarán un papel muy importante en el test de competencias laborales. Cada trabajo requiere de unas habilidades y conocimientos específicos, de ahí la necesidad de conocer de antemano si el trabajador está cualificado”.

“Por ejemplo, entre las competencias específicas de un médico estarán reconocer síntomas de diversas enfermedades y conocer los diferentes. Las competencias que tienen que adquirir los estudiantes son concerniente fundamental para el diseño de la formación universitaria actual, situando el aprendizaje al uso de los contenidos, más que al mero conocimiento de éstos”. Pozo y Monereo, (2009).

En la enseñanza universitaria, la ley 30220 dice: “Los planes de estudios conducentes a la obtención de un título deberán, tener en el centro de sus objetivos la adquisición de competencias por parte de los estudiantes, ampliando, sin excluir, el tradicional enfoque basado en contenidos y horas lectivas. Asimismo, indica que se debe hacer énfasis en los métodos de aprendizaje de dichas competencias. Los argumentos para proponer y promover este enfoque curricular incluyen motivos sociológicos y psicopedagógicos”.

“La educación superior tiene la función de desarrollar en los estudiantes habilidades para actuar de manera eficaz en su dimensión ciudadana y profesional, es decir, formar para la ciudadanía y preparar profesionales capaces de afrontar las situaciones presentes y futuras. Desde diversas instancias se demanda una mayor pertinencia y una clara contribución de la educación superior al desarrollo de la economía y a la mejora de las condiciones de vida, y que se verifique de manera continuada que estas condiciones se están cumpliendo”. Yáñez (2007)

Según RUIZ Corbella, M (2009), “En la llamada sociedad del conocimiento, es patente que el conocimiento ocupa un lugar central en las dinámicas y estructuras sociales. Con los recursos tecnológicos actuales el conocimiento generado en la universidad está disponible en distintos lugares a los que se accede con facilidad. Esta extensa difusión del conocimiento repercute pedagógicamente, favoreciendo la sensibilización hacia problemas sociales, algunos de impacto mundial, poniendo el conocimiento al servicio de estrategias para solucionar tales problemas. Con un currículo orientado a la adquisición de competencias, este enfoque curricular propone estrategias para facilitar que el alumnado pueda conocer y utilizar el conocimiento, actualizarlo, seleccionar lo que sea apropiado para una situación y contexto específico, aprender permanentemente y, en consecuencia, adaptarse a situaciones que se transforman rápidamente”,

Para Yáñez y Villardón, (2006). “La formación universitaria orientada a la adquisición de competencias tiene un gran potencial de mejora social, en la medida en que tiene presente referentes espaciotemporales, económicos y sociales concretos, y una fuerte orientación a que los destinatarios adquieran competencias para llevar a cabo proyectos personales, de convivencia y profesionales, viables, útiles y relevantes. En definitiva, un Currículum basado en competencias favorece una formación contextualizada, transformadora de la realidad e inclusiva o constructora del futuro para todas las personas. Este

enfoque curricular destaca la centralidad del aprendizaje, que toma una gran relevancia en la enseñanza universitaria”.

La finalidad de la actuación docente es que el alumnado aprenda, pero el hecho de que expertos en didáctica universitaria y en psicología de la educación insistan en ello indica que es necesario introducir algunos cambios para que esta afirmación sea asumida en las prácticas universitarias

Según Morales, (2008). “La centralidad del aprendizaje debe formar parte de las creencias del profesorado sobre la formación y sobre la docencia. Por tanto, una enseñanza práctica y útil para los estudiantes plantea el diseño de la formación mirando al aprendizaje y al alumnado; incluye procedimientos que garanticen un aprendizaje significativo y funcional e incorpora de manera explícita un enfoque integral de la formación. Incluir las competencias genéricas en el currículum es un modo de explicitarlo. El alumnado necesita percibir algún interés relevante que movilice su predisposición a la formación, y sentirse protagonista del proceso con capacidad de decidir en diferentes momentos del mismo”.

Yániz, (2008), “El enfoque curricular basado en competencias está orientado a lograrlo, integrando el aprendizaje de los contenidos en un conocimiento que permite abordar el problema y utilizarlo para diversas metas”.

Villardón, L (2009) “identifica algunas dificultades para incorporar a la cultura de los docentes una visión actualizada de lo que significa aprender. En primer lugar, la dificultad de entender que la finalidad prioritaria de la enseñanza es ayudar a construir competencias. En segundo lugar, la dificultad de comprender que la transferencia y generalización de lo aprendido no son inmediatas, y requieren aprendizajes asociados a diferentes contextos y contenidos, por los que se deben planificar actividades intencionales para favorecerlas”.

“En tercer lugar, la consideración por parte del profesorado de que no es de su responsabilidad la motivación del alumnado ni otras variables emocionales intervinientes en el aprendizaje, y, por lo tanto, no asumen que en la planificación

de la enseñanza se deba incorporar estos elementos. En cuarto lugar, la creencia de que el aprendizaje de la teoría precede y puede ser suficiente para la práctica, lo que lleva a enseñar en este mismo orden. Por último, aunque es común reconocer el valor e interés de las denominadas competencias genéricas, se consideran aprendizajes que o bien se adquieren con el resto de enseñanzas universitarias sin necesidad de una actividad intencional dirigida a ello, o bien necesitan asignaturas específicas para ello. Tratamientos para cada problema profesional". Villardón (2009).

"Las competencias generales pretenden dotar a los estudiantes de conocimientos, habilidades y actitudes útiles para desenvolverse en el ámbito profesional. Las competencias específicas incluyen las habilidades, actitudes y conocimientos propios de la profesión, insertándolos al campo laboral. Se pretende, en definitiva, que no se entiendan las competencias generales y específicas como dos partes diferenciadas, sino como una secuencia de competencias interconectadas que se irán desarrollando a lo largo de la formación académica de los estudiantes". MINEDU (2012).

Siguiendo el modelo del Proyecto Tuning (Tuning Education Structures in Europe), "las competencias transversales y/o genéricas las podemos dividir a su vez en instrumentales, interpersonales y sistémicas.

Las instrumentales son capacidades cognitivas, metodológicas, técnicas y lingüísticas que se consideran necesarias para la comprensión, la construcción, el manejo, el uso crítico y ajustado a las particularidades de las diferentes prácticas profesionales. tales como: Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad para organizar y planificar. Resolución de problemas. Capacidad para tomar decisiones. Comunicación oral y escrita en la propia lengua. Conocimiento de una segunda lengua. Habilidades básicas para el manejo del ordenador. Habilidades para la gestión de la información. Experiencia profesional".

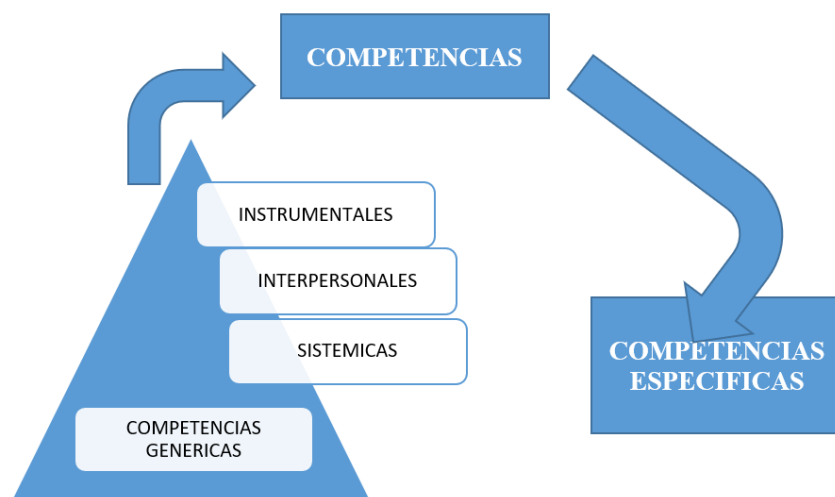
"Las interpersonales se relacionan con las habilidades de relación social e integración en distintos colectivos, así como la capacidad de desarrollar trabajos

en equipos específicos y multidisciplinares (interacción social y cooperación): Capacidad de crítica y autocrítica. Trabajo en equipo. Habilidades interpersonales. Trabajar en equipo multidisciplinares. Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas. Apreciación de la diversidad y de la multiculturalidad. Habilidad para trabajar en un contexto internacional y conocimiento de culturas y costumbres de otros países. Capacidad para adquirir un compromiso ético”.

Competencias Sistémicas. “son capacidades relativas a todos los sistemas (combinación de entendimiento, sensibilidad y conocimiento; necesaria la previa adquisición de competencias instrumentales e interpersonales). En general hacen referencia a las cualidades individuales, así como la motivación a la hora de trabajar: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica. Habilidades de investigación. Capacidad de aprender. Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. Creatividad o capacidad de generar nuevas ideas Capacidad de liderazgo. Capacidad de trabajar de forma autónoma. Capacidad para el diseño y gestión de proyectos. Iniciativa y espíritu emprendedor. Contenidos del perfil emprendedor. Preocupación por la calidad. Motivación por alcanzar metas (motivación de logro). Responsabilidad en el trabajo. Motivación por el trabajo. Seguridad en sí mismo. Resistencia al estrés”.

Proyecto Tuning (2005). “En el propio contexto-institución donde se desarrolla nuestro trabajo, siguiendo el planteamiento anteriormente expuesto por de **Zabalza M.** (2006), con un grupo de investigadores, llevó a cabo un estudio, para determinar las competencias profesionales más valoradas, tanto por los estudiantes de la Universidad Miguel Hernández, como por los responsables de las empresas con las que mantiene convenio de colaboración para que los alumnos de esta universidad lleven a cabo sus prácticas en empresa, y que son sus futuros empleadores. En este estudio se concluye que las competencias con mayor demanda empresarial y el grado de adquisición de las mismas por los estudiantes encuestados son: Capacidad de comunicación (oral y escrita). Resolución de problemas. Capacidad de organizar y planificar.

Capacidad de trabajar en equipo. Compromiso ético (honestidad). Responsabilidad en el trabajo. Capacidad de aprender. Motivación en el trabajo. Preocupación por la calidad y la mejora Capacidad de aplicar los conocimientos de la práctica. Motivación por alcanzar metas”



Tipo y nivel.

El método de la investigación es empírico teórico, con diseño descriptivo correlacional no experimental, de corte transversal, y de enfoque cuantitativo.

Población

Es el conjunto total de individuos, que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Para ello se debe tener en cuenta algunas características tal como la cita MEJÍA M ,E como: Homogeneidad - que todos los miembros de la población tengan las mismas características según las variables que se vayan a considerar en el estudio.

Tiempo, se refiere al período de tiempo donde se ubicaría la población.

Espacio, se refiere al lugar donde se ubica la población

Cantidad, se refiere al tamaño de la población.

El tamaño de la población es sumamente importante porque ello determina el tamaño de la muestra. Siendo el muestreo aleatorio simple, cuando se selecciona al azar y cada miembro tiene igual oportunidad de ser incluido.

La Población es de 120 docentes.

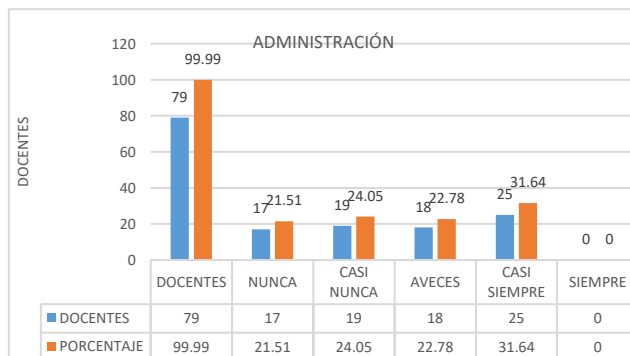
Muestra - Probabilística:

“En las muestras probabilísticas, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos, la muestra se obtiene definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo”. BARRIENTOS J. (2013).

Lugar donde se ejecuta la investigación: Escuela Profesional DE Educación Secundaria

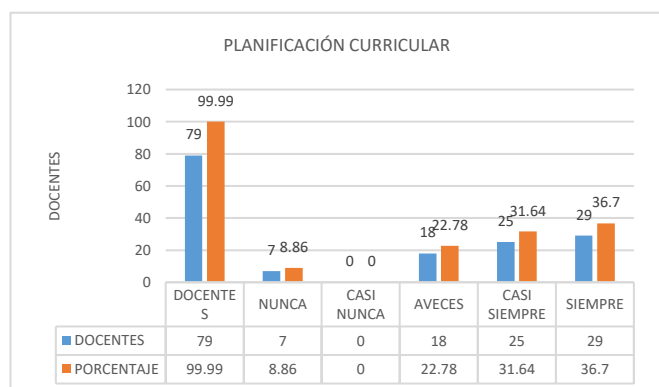
Resultados.

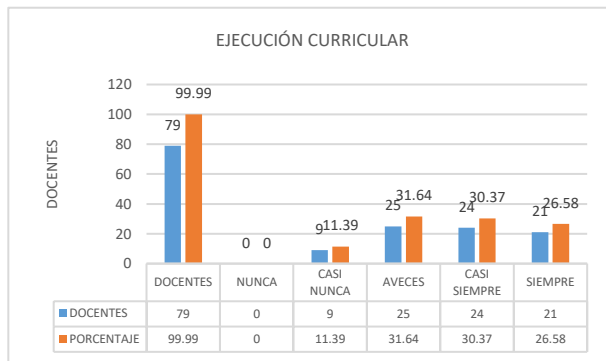
Variable x: GESTIÓN PEDAGÓGICA.



La percepción de los docentes sobre los niveles de administración del departamento académico de Educación es que existe un adecuado diagnóstico del perfil del docente.

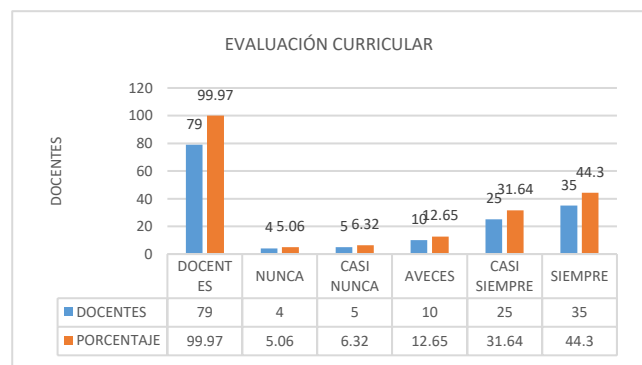
La percepción de los docentes sobre los niveles de planificación curricular del departamento académico de Educación es que existe una adecuada planificación de los recursos para ejecutar dicha actividad.



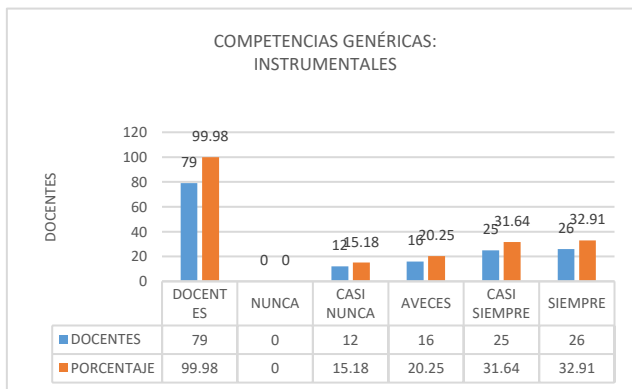


La percepción de los docentes sobre los niveles de EJECUCIÓN curricular del departamento académico de Educación es que existe una adecuada ejecución curricular de los recursos para ejecutar dicha actividad.

La percepción de los docentes sobre los niveles de Evaluación curricular es que existe una adecuada evaluación curricular

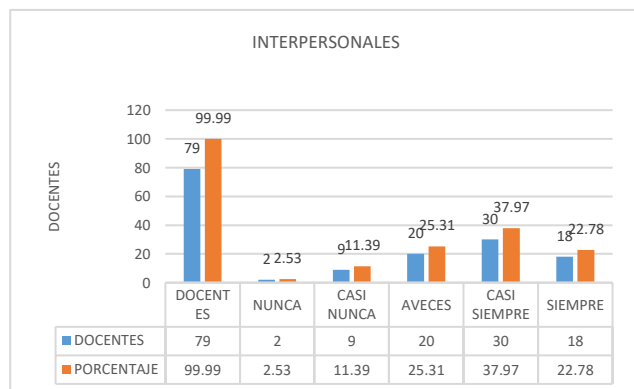


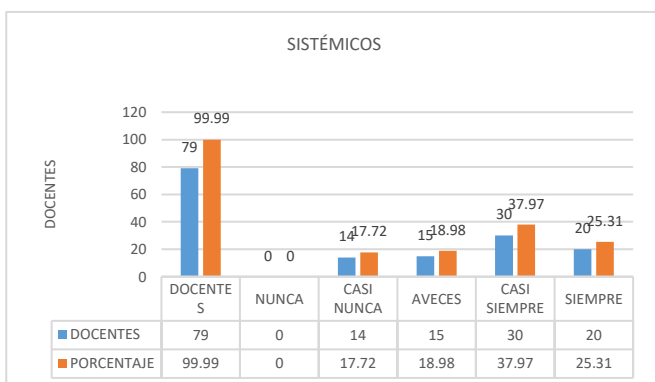
Variable Y: COMPETENCIAS PROFESIONALES



La percepción de los docentes sobre los niveles de competencias genéricas instrumentales del departamento académico de la facultad de Educación es que existe una adecuada aplicación de tecnologías e idiomas.

La percepción de los docentes sobre los niveles de competencias interpersonales en el departamento académico de la facultad de Educación es que existe una adecuada aplicación de competencias blandas.

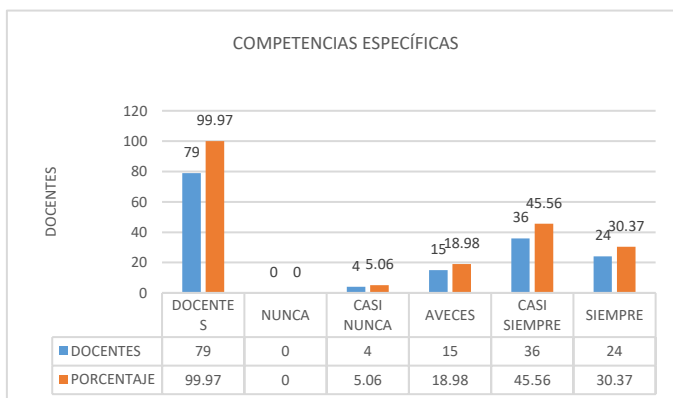




La percepción de los docentes sobre los niveles de competencias sistémicas en el departamento académico de la facultad de Educación es que existe una adecuada aplicación en las actividades propuestas.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

La percepción de los docentes sobre los niveles de competencias específicas en el departamento académico de la facultad de Educación es que existe una adecuada formación profesional.



Prueba De Hipótesis

Regresión lineal entre la gestión pedagógica y las competencias profesionales

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de estimación	Cambio en R cuadrado
1	0,729 ^a	0,532	0,526	0,347	0,532

Interpretación: El modelo de regresión lineal nos indica que existe una correlación alta con un índice de 0.729 entre las variables. Además, a partir del valor de $r^2=0.532$, se explica la variación en 53.2% de la gestión pedagógica y su relación con las competencias profesionales.

Significancia entre gestión pedagógica y las competencias profesionales

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	10,521	1	10,521	87,574	0,000 ^b
	Residuo	9,251	77	0,120		
	Total	19,772	78			

Interpretación: El análisis de Anova, determinó un nivel de significancia de $p=0.00 < 0.05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por tanto, se confirma que la gestión pedagógica se relaciona con las competencias profesionales-

Hipótesis Específicos: H-1

Regresión lineal entre la racionalización académica con las competencias profesionales

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de estimación	Cambio en R cuadrado
1	0,508 ^a	0,258	0,249	0,436	0,258

Interpretación: El modelo de regresión lineal nos indica que existe una correlación moderada con un índice de 0.508 entre la dimensión racionalización académica y la variable competencias profesionales. Además, a partir del valor de $r^2=0.258$, se explica la variación en 25.8% en las competencias profesionales.

Significancia entre racionalización académica y competencias profesionales

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	5,105	1	5,105	26,804	0,000 ^b
	Residuo	14,667	77	0,190		
	Total	19,772	78			

Interpretación: El análisis de Anova, determinó un nivel de significancia de $p=0.00 < 0.05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por tanto, se confirma que la racionalización académica se relaciona con las competencias profesionales.

H - 2 : La planificación curricular se relaciona con las competencias generales o transversales en la escuela profesional de educación secundaria de la facultad de educación de la UNFV 2021 .

Regresión lineal entre planificación curricular Y competencias generales o transversales

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de estimación	Cambio en R cuadrado
1	0,582 ^a	0,339	0,330	0,412	0,339

Interpretación: El modelo de regresión lineal nos indica que existe una correlación moderada con un índice de 0.582 entre la dimensión planificación curricular y la variable competencias generales o transversales. Además, a partir del valor de $r^2=0.339$, se explica la variación en 33.9% de la planificación curricular.

Significancia entre planificación curricular y competencias generales o transversales.

		ANOVA ^a				
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6,699	1	6,699	39,457	0,000 ^b
	Residuo	13,073	77	0,170		
	Total	19,772	78			

Interpretación: El análisis de Anova, determinó un nivel de significancia de $p=0.00 < 0.05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por tanto, se confirma que la planificación curricular se relaciona con las competencias generales o transversales.

H – 3: La ejecución curricular se relaciona con las competencias específicas en la escuela profesional de educación secundaria de la facultad de educación de la UNFV 2021-

Regresión lineal entre la ejecución curricular con las competencias específicas.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de estimación	Cambio en R cuadrado
1	0,489 ^a	0,239	0,229	0,442	0,239

Interpretación: El modelo de regresión lineal nos indica que existe una correlación moderada con un índice de 0.489 entre la dimensión ejecución curricular y la variable competencias específicas. Además, a partir del valor de $r^2=0.239$, se explica la variación en 23.9% en las competencias específicas.

Significancia entre en ejecución curricular con las competencias específicas

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4,720	1	4,720	24,144	0,000 ^b
	Residuo	15,052	77	0,195		
	Total	19,772	78			

Interpretación: El análisis de Anova, determinó un nivel de significancia de $p=0.00 < 0.05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por tanto, se confirma que la ejecución curricular se relaciona con las competencias específicas.

H - 4. La evaluación curricular se relaciona con las competencias profesionales de los docentes de la escuela profesional de educación secundaria de la facultad de educación de la UNFV 2021

Regresión lineal entre evaluación curricular y competencias profesionales

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de estimación	Cambio en R cuadrado
1	0,543 ^a	0,295	0,286	0,425	0,295

Interpretación: El modelo de regresión lineal nos indica que existe una correlación moderada con un índice de 0.543 entre la dimensión evaluación curricular y la variable competencias profesionales. Además, a partir del valor de $r^2=0.295$, se explica la variación en 29.5% de las competencias. Profesionales.

Significancia entre evaluación curricular y competencias profesionales.

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	5,837	1	5,837	32,250	0,000 ^b
	Residuo	13,936	77	0,181		
	Total	19,772	78			

Interpretación: El análisis de Anova, determinó un nivel de significancia de $p=0.00 < 0.05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por tanto, se confirma que la evaluación curricular se relaciona con las competencias profesionales

Discusión de los resultados

Los resultados hallados en la presente investigación permite reafirmar que la gestión pedagógica se relaciona con las competencias profesionales de los docentes de la escuela profesional de educación secundaria de la facultad de educación de la UNFV 2021, debido al grado de significancia de $p < 0.05$ y la determinación de una correlación alta de 0.729 entre ambas variables; además el valor de $r^2=0.532$, señala que la variación en 53.2% de la gestión pedagógica se relaciona con las competencias profesionales .

Según Luperdi (2018) “desarrolló una investigación para determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes, cuya conclusión, señala que hay una relación significativa positiva”, Zabalza M. (2006),”con un grupo de investigadores, llevó a cabo un estudio, para determinar las competencias profesionales más valoradas, tanto por los estudiantes de la Universidad Miguel Hernández, como por los responsables de las empresas con las que mantiene convenio de colaboración para que los alumnos de esta universidad lleven a cabo sus prácticas, estableciéndose una correlación inmediata, moderada y demostrativa entre la competencia genéricas y específicas en la práctica docente debido al grado de correlación de $\rho=0,691$

y valor de significancia=0.00 ($p < 0,005$). Dichos hallazgos que apoyan lo encontrado en el presente estudio da sostenibilidad y refuerzo a la teoría de la dependencia de la gestión pedagógica en relación a las competencias”.

Por otro lado, en el presente estudio se confirmó que la competencia profesional se relaciona significativamente con la gestión pedagógica, mostrando una correlación moderada con un índice de 0.508 y un nivel de significancia ($p=0.00$). logrando aprendizajes más significativos en sus estudiantes.

Referencias Bibliográficas

- Blanco Méndez, J.A. (1990) Programación globalizada de la educación artística. Boyoga. Boyoga (2000), afirma competencias son las que el ser humano que es competente, hace referencia en un “saber. 11 estrategias para el cambio efectivo en la cadena de restaurantes.
- Clark B. (1998). Creating entrepreneurial University. Organizational. Pathways of transformation. IAU PRESS. Surrey.
- Cervantes, W. Fajardo, E. y Buena hora, Y. (2015). Emociones positivas y factores de riesgo psicosocial en contextos educativos vulnerables de la región caribe. (Tesis de maestría).
- De Miguel, M. y Otros. (1996). El desarrollo profesional docente y las resistencias a la innovación educativa. Servicio de publicaciones de la Universidad de Oviedo. Oviedo.
- Ferreres Pavía, (1993, pp. 177 - 188) Modelos de desarrollo Profesional y Autonomía. En III Jornadas Nacionales de Didáctica Universitaria, las Palmas, Servicio de publicaciones de la Universidad.
- García C. (2012), Investigación científica, factor crítico de éxito para el desarrollo del país, Lima – Perú.
- Iglesias León, Miriam y Otros. (2002). La preparación pedagógica de los profesores universitarios. Su impacto en la calidad de la Educación Superior. Ponencia presentada en 3ª Convención Internacional de la Educación Superior. Universidad 2002. 12 p.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la

- investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Luperdi ,Q. (2018) Liderazgo Transformacional y gestión Pedagógica en docentes de la U.N.del Santa – Nuevo Chimbote
- López Calva Martin, Libro Ética y Valores i. Enfoque de Competencias, ISBN 9786071707307. Comprar en Busca libre - ver opiniones y comentarios. Compra y venta de libros importados, novedades y bestsellers en tu librería Online Buscalibre Perú y Buscalibros.
- Marcelo García, C. (1995): Formación del profesorado para el cambio educativo. Barcelona: EUB.
- Marcelo García, C. (1996): La innovación como formación. En XXI Congreso Internacional de Pedagogía. Tomo I: Ponencias. San Sebastián: Sociedad Española de Pedagogía.
- Monereo, C., Pozo, J. L. (2007, cuaderno de pedagogía 370,12-18), Competencias paraconvivir con el siglo XXI.
- McCormick R. I Hames M (1996) Evaluación del currículo en los centros escolares. Morata Madrid.
- Navio Gamez A. (2015) Las competencias profesionales del formador. Optaedro – S. L. C/Bailen Barcelona España
- Noguera Arrom, Joana. (2001) La formación pedagógica del profesorado universitario. Revista Bordón 53 (2), 2001. 269-277 p.
- Pérez Gómez, A. (1993) La formación del docente como intelectual comprometido.
- Primo Fernández, M. (2001). Modelo básico para la superación del docente como investigador.
- Román, M. (2005) Competencias y perfiles profesionales en la sociedad del conocimiento.
- ROQUE VARGAS, W, (2019) Planificación Curricular y Evaluación Formativa. Sander Benno (1990) Educación, Administración y Calidad de Vida. Santilla. Buenos Aires.
- Santos Guerra, M.A. (1990): Criterios de referencia sobre calidad del proceso de

- enseñanza/aprendizaje en la universidad. En Primeras Jornadas Nacionales de Didáctica Universitaria, Madrid: Consejo de Universidades.
- Tobón, S. (2006) Aspectos básicos de la formación basado en competencias; ProyectoMesesup.http://www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/aspectos_basicos_formacion_basada_competencias.pdf.
- UNESCO - II PE (1998). Tendencia en la gestión de las Universidades contemporáneas. Evaluación y perspectivas. Buenos Aires.
- Valer Lopera Lucio, (2014) Corrientes Pedagógicas Contemporáneas / Texto Auto instructivo I Antología. UNMSM
- Vaticina Klaus Schwab, autor del libro "La cuarta revolución industrial",
- Yaniz, C. Villardon, L. (2006), Planificar desde competencias para promover el aprendizaje. Bilboa: Universidad de Deusto.
- Zabalza, M. A. y Zabalza, M. (2012). Profesor (as) (es) y Profesión Docente. Entre el "ser" y el "estar". Madrid España: Narcea Ediciones.
- Zabalza, M. A. (2011). Diarios de clase. Un instrumento de investigación y desarrollo profesional.