Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Ciencias Administrativas
Unidad de Posgrado

Competencias Profesionales en el Desempeño Laboral Docente en la Institución Educativa de Lima, 2024

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Administración con Mención en Dirección de Recursos Humanos

AUTOR

David MARIÑO OBREGON

ASESORA

Dra. Edelmira del Rosario MENDOZA PÚA

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Mariño, D. (2026). *Competencias Profesionales en el Desempeño Laboral Docente en la Institución Educativa de Lima, 2024*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	David Mariño Obregon
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10018016
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-4244-9137
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Edelmira del Rosario Mendoza Púa
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25420408
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0972-924X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Juan Victoriano Castillo Maza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07196790
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Maria Alejandra Rojas Rieckhof
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09645475
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Alberto Octavio Carranza López
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07730255
Datos de investigación	
Línea de investigación	D.9.0.20 Administración del talento humano Las líneas están definidas en la RR N.° 014050-2021-R/UNMSM.

Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: I.E.P. Calos Lisson Beingolea País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: La Molina Urbanización: Los Ingenieros Calle: Los petroleros 141 **Latitud:** 12.0736° S **Longitud:** 76.9224° O.
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Obligatorio. Ejemplo: Marzo 2024 - diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE	Educación general-Comprende capacitación, pedagogía https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01 Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03

ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 0096-UPG-FCA-2026
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

En la Ciudad Universitaria, a los trece días del mes de octubre del año dos mil veintiséis, siendo las diez horas, en la Sala de Grados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; ante el Jurado Examinador, ***Presidido*** *por el* ***Dr. Juan Victoriano Castillo Maza,*** *e integrado por los miembros:* ***Dra. Edelmira del Rosario Mendoza Púa (Asesora), Dra. Maria Alejandra Rojas Rieckhof (Jurado), Dr. Alberto Octavio Carranza López (Jurado);*** *el postulante al Grado Académico de Magíster en Administración con mención en Dirección de Recursos Humanos, don* ***David Mariño Obregon,*** *procedió a hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada:* ***"Competencias Profesionales en el Desempeño Laboral Docente en la Institución Educativa de Lima, 2024",*** *con el propósito de optar el Grado Académico de Magíster en Administración con mención en Dirección de Recursos Humanos.*

Concluida la exposición y absueltas las preguntas, de acuerdo con lo establecido en el ***Artículo 100°*** *del Reglamento para el Otorgamiento del Grado Académico de Magíster en Administración con mención en Dirección de Recursos Humanos, los miembros del Jurado Examinador procedieron a asignar la calificación siguiente:*

Diecisiete (17) muy bueno

Acto seguido, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Ciencias Administrativas Otorgar *el Grado Académico de Magíster en Administración con mención en Dirección de Recursos Humanos, a don* ***David Mariño Obregon.*** *Se extiende la presente Acta original y siendo las* 10:45 ***horas*** *se da por concluido el Acto Académico de sustentación, firmando sus miembros en señal de conformidad.*

Dr. Juan Victoriano Castillo Maza
PRESIDENTE

Dra. Edelmira del Rosario Mendoza Púa
ASESORA

Dra. Maria Alejandra Rojas Rieckhof
JURADO

Dr. Alberto Octavio Carranza López
JURADO

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **Edelmira del Rosario Mendoza Púa** en mi condición de asesora acreditado mediante Dictamen de la UPG N° 000909-2024-UPG-VDIP-FCA/UNMSM de la tesis, cuyo título es **"Competencias Profesionales en el Desempeño Laboral Docente en la Institución Educativa de Lima, 2024"**, presentado por el bachiller **David Mariño Obregon** para optar el grado académico de Magíster en Administración con mención en Dirección de Recursos Humanos,

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 19% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado académico de Magíster en Administración con mención en Dirección de Recursos Humanos.

Lima, 13 de octubre de 2026

Edelmira del R. Mendoza P

Firma del ~~Asesor~~

Nombres y Apellidos del asesor: Edelmira del Rosario Mendoza Púa

DNI: 25420408

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

DEDICATORIA

A mis padres, cuyo amor, sacrificio y apoyo constante han sido los pilares fundamentales en mi vida y en cada uno de mis logros.

A mi esposa e hijos, cuya presencia y fortaleza me han acompañado a lo largo de este camino. A todos ellos, mi más sincero y profundo agradecimiento.

A mi hermana Esther, cuya motivación y confianza en mí me inspiran a esforzarme cada día y superar cada desafío.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme la fuerza y sabiduría necesarias para culminar esta tesis. A mis padres, por su amor y apoyo incondicional, y a mi asesora, cuya guía fue esencial en cada etapa de este proceso. A mi esposa e hijos, gracias por su constante aliento y fortaleza, que me acompañaron en cada paso. Este logro es también de ustedes.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL 4

ÍNDICE DE TABLAS 6

ÍNDICE DE FIGURAS 8

CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 13

1.1. Situación Problemática 13

1.2. Formulación del Problema 15

1.2.1. Problema General 15

1.2.2. Problemas específicos 15

1.3. Justificación teórica 16

1.4. Justificación Práctica 17

1.5. Objetivos 19

1.5.1. Objetivo General 19

1.5.2. Objetivos específicos 19

1.6. Hipótesis 19

1.6.1. Hipótesis general 19

1.6.2. Hipótesis específicas 20

CAPITULO 2: MARCO TEORICO 21

2.1 Marco filosófico de la investigación 21

2.2 Antecedentes de la Investigación Antecedentes Internacionales 25

2.3 Bases Teóricas 40

2.4 Glosario 57

CAPITULO 3: METODOLOGÍA 61

3.1. Tipo y Diseño de Investigación 61

3.2. Población de Estudio 62

3.3. Tamaño de muestra 63

3.4. Técnica de recolección de datos 63

3.5. Ética en la investigación 65

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSION 68

4.1 Análisis, interpretación y explicación 68

4.2. Resultados Descriptivos 72

4.3. Prueba de Hipótesis 124

4.4. Presentación y discusión de resultados 130

CAPÍTULO 5: PROPUESTA 137

5.1. Propuesta para la solución del problema 137

5.2. Beneficios que aporta la propuesta 137

CONCLUSIONES 139

RECOMENDACIONES 141

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 143

ANEXOS 150

1. Matriz de consistencia 150

2. Matriz de Operacionalización 151

3. Instrumento de recolección de datos 153

4. Validación del Instrumento 155

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Tabla de validación de expertos* 65
Tabla 2 *Validez de expertos* 69
Tabla 3 *Prueba de normalidad* 71
Tabla 4 *Características del equipo de docentes que labora en la Institución Educativa* 72
Tabla 5 *Competencia profesional* 73
Tabla 6 *El docente domina su área y sugiere mejoras* 74
Tabla 7 *El docente posee conocimientos y destrezas en el liderazgo* 76
Tabla 8 *Proceso de adquisición de nuevas habilidades de estudio* 77
Tabla 9 *Hay diferencias en las habilidades de aprendizaje según el nivel educativo* 79
Tabla 10 *Aplico estrategias de aprendizaje colaborativo en proyectos grupales* 80
Tabla 11 *Evaluación constante del progreso de aprendizaje* 82
Tabla 12 *Aprendizaje colaborativo en proyectos grupales* 84
Tabla 13 *Factores que influye en la elección de estrategias de aprendizaje* 85
Tabla 14 *Estrategias utilizadas para mantener una comunicación efectiva en equipo* 87
Tabla 15 *Adaptación a diferentes dinámicas de equipo y estilo de liderazgo* 88
Tabla 16 *Relaciones interpersonales y liderazgo en un entorno de trabajo* 90
Tabla 17 *Percepción de roles y responsabilidades en un equipo de trabajo* 91
Tabla 18 *Oportunidades de crecimiento profesional en entorno de trabajo* 93
Tabla 19 *Estrategias para fomentar colaboración y participación en equipo de trabajo* 95
Tabla 20 *Habilidades de liderazgo dentro de la organización son esenciales* 96
Tabla 21 *El liderazgo que considera la organización motiva al equipo de trabajo* 97
Tabla 22 *Recursos y herramientas para mejorar el aprendizaje* 100
Tabla 23 *Asegurar que los recursos utilizados se ajustan a los objetivos de aprendizaje* 101
Tabla 24 *Decides el material didáctico a utilizar en el proceso de enseñanza-aprendizaje* 103
Tabla 25 *Factores consideradas al adaptar el material didáctico* 104
Tabla 26 *Medidas utilizadas para autorregular tu proceso de aprendizaje y optimizar* 106
Tabla 27 ***Estrategias de aprendizaje*** 107
Tabla 28 *Combinación de estrategias de aprendizaje para temas complejos* 109
Tabla 29 *Criterios utilizados en la selección de estrategias de aprendizaje* 110
Tabla 30 ***Enfoques para proporcionar retroalimentación en la calidad educativa*** 112
Tabla 31 *Impacto de la tecnología en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje* 114
Tabla 32 *La institución promueve el desarrollo profesional continuo entre los docentes* 115
Tabla 33 *Aplicación pedagógica de herramientas tecnológicas en la educación* 117
Tabla 34 ***Estrategias pedagógicas para fomentar la reflexión crítica en los estudiantes*** 118
Tabla 35 *La reflexión influye en tu aprendizaje y crecimiento profesional* 120
Tabla 36 *Estrategias para superar los desafíos en la promoción de la reflexión* 121
Tabla 37 *Estrategias para fomentar la reflexión en la práctica social* 123
Tabla 38 *Correlación competencia profesional y desempeño laboral* 124
Tabla 39 *Correlación competencia técnica y desempeño laboral* 125
Tabla 40 *metodológica y desempeño laboral* 126
Tabla 41 *social y desempeño laboral* 127

Tabla 42 *participativa y desempeño laboral* *128*
Tabla 43 *Desarrollo Profesional Continuo del docente* *137*
Tabla 44 *Proceso de selección y reclutamiento del docente* *138*

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Competencia profesional 74
Figura 2 El docente domina su área y propone mejoras 75
Figura 3 Posee conocimientos y destrezas en liderazgo 77
Figura 4 *Proceso de adquisición de nuevas habilidades de estudio* 78
Figura 5 *Hay diferencias en la habilidad de aprendizaje según el nivel educativo* 79
Figura 6 *Aplico estrategias de aprendizaje colaborativo en proyectos grupales* 82
Figura 7 *Evaluación constante del progreso de aprendizaje* 83
Figura 8 *Aprendizaje colaborativa en proyectos grupales* 85
Figura 9 *Factores en la elección de estrategias de aprendizaje* 86
Figura 10 *Estrategias utilizadas para mantener una comunicación efectiva* 88
Figura 11 *Adaptación a diferentes dinámicas de equipo y estilo de liderazgo* 90
Figura 12 91
Figura 13 *Percepción de roles y responsabilidades en un equipo de trabajo* 92
Figura 14 *Oportunidad de crecimiento profesional* 94
Figura 15 *Estrategias para fomentar colaboración y la participación efectiva en un equipo de trabajo* 96
Figura 16 *Habilidades de liderazgo dentro de una organización* 97
Figura 17 *Liderazgo esencial que considera la organización para motivar a su equipo de trabajo* 98
Figura 18 *Recursos y herramientas para mejorar el aprendizaje* 101
Figura 19 *Aseguras recursos utilizadas se ajusta a los objetivos de aprendizaje* 102
Figura 20 *Decides el material didáctico a utilizar en el proceso de enseñanza-aprendizaje* 104
Figura 21 *Factores consideradas al adaptar el material didáctico* 105
Figura 22 *Medidas utilizadas para autorregular tu proceso de aprendizaje y optimizar* 107
Figura 23 Estrategias de aprendizaje 108
Figura 24 *Combinación de estrategias de aprendizaje en temas complejas* 110
Figura 25 C*riterios utilizados en la selección de estrategias de aprendizaje* 112
Figura 26 *Enfoques para proporcionar retroalimentación en la calidad educativa* 113
Figura 27 *Impacto de la tecnología en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje* 115
Figura 28 *La institución promueve el desarrollo profesional continuo entre los docentes* ... 116
Figura 29 *Aplicación pedagógica de herramientas tecnológicas en la educación* 118
Figura 30 *Estrategias pedagógicas para fomentar la reflexión crítica en los estudiantes* 119
Figura 31 *La reflexión influye en tu aprendizaje y crecimiento profesional* 121
Figura 32 *Estrategias para superar los desafíos en la promoción de la reflexión* 122
Figura 33 *Estrategias para fomentar la reflexión en la práctica social* 124

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo evaluar el vínculo entre las capacidades profesionales y el rendimiento del educador de la Institución en estudio durante el año 2024. Dicha, investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo, transversal y no experimental. Se empleó el método deductivo para la elaboración del marco teórico, la formulación de hipótesis y el diseño de los instrumentos de recolección de datos. Según Hernández et al. (2021), este método parte de principios teóricos generales que luego se contrastan con la evidencia empírica. La información se obtuvo mediante encuestas aplicadas a 52 docentes.

Los resultados evidenciaron altos niveles de competencias profesionales (media = 4.5) y un desempeño laboral favorable (media = 4.2). Asimismo, la correlación de Spearman mostró una relación positiva y fuerte entre ambas variables ($\rho = 0.75$; $p < 0.01$). El análisis de regresión indicó que las competencias profesionales explican el 56 % de la variación del desempeño laboral ($R^2 = 0.56$; $p < 0.01$).

En conclusión, se comprobó una relación estadísticamente significativa entre las competencias profesionales y el desempeño docente. Estos resultados resaltan la importancia de la capacitación y actualización permanente para fortalecer la calidad educativa y mejorar el desempeño profesional de los docentes.

Palabra clave: competencias profesionales, desempeño laboral docente, educación, método deductivo, calidad educativa, estrategias.

ABSTRACT

The study aimed to evaluate the relationship between professional skills and teacher performance at the institution under study during 2024. This research was conducted using a quantitative approach, with a descriptive, cross-sectional, and non-experimental design. The deductive method was employed for developing the theoretical framework, formulating hypotheses, and designing the data collection instruments. According to Hernández et al. (2021), this method begins with general theoretical principles that are then tested against empirical evidence. Data was collected through surveys administered to 52 teachers.

The results showed high levels of professional skills (mean = 4.5) and favorable job performance (mean = 4.2). Furthermore, Spearman's rank correlation coefficient revealed a strong positive relationship between the two variables ($\rho = 0.75$; $p < 0.01$). Regression analysis indicated that professional skills explain 56% of the variation in job performance ($R^2 = 0.56$; $p < 0.01$). In conclusion, a statistically significant relationship was found between professional competencies and teaching performance.

These results highlight the importance of ongoing training and professional development to strengthen educational quality and improve teachers' professional performance.

Keywords: professional competencies, teacher job performance, education, deductive method, educational quality, strategies.

INTRODUCCIÓN

La formación por competencias ha cobrado gran relevancia en el ámbito educativo, constituyéndose en una alternativa al modelo tradicional de enseñanza. Este enfoque busca integrar, además de conocimientos técnicos, el desarrollo de habilidades prácticas, actitudes, valores y aptitudes personales que permitan una preparación más integral frente a los desafíos del siglo XXI. En este contexto, resulta esencial fortalecer la labor docente mediante la incorporación de competencias profesionales, investigativas y socioemocionales, que garanticen una educación de calidad y respondan a las demandas del mundo laboral y social actual.

La presente investigación se organiza en cinco capítulos, en el Capítulo I se aborda la situación problemática que origina el estudio, la formulación del problema general y los problemas específicos, así como los objetivos, la justificación y las hipótesis que orientan la investigación.

El Capítulo II aborda el marco teórico de la investigación, el cual incluye el enfoque filosófico del estudio, así como los antecedentes a nivel internacional, nacional y local relacionados con las competencias profesionales y el desempeño docente. Asimismo, se presentan las bases teóricas que fundamentan ambas variables y se precisan las definiciones de los principales términos conceptuales.

En el Capítulo III se presenta la metodología empleada, precisando el tipo y diseño de investigación, la población y muestra seleccionada, los instrumentos utilizados para la recolección de datos y las consideraciones éticas que guiaron el proceso investigativo.

En el Capítulo IV se exponen los resultados obtenidos, acompañados de la discusión e interpretación correspondiente, estableciendo la relación con los fundamentos teóricos y los antecedentes revisados, así como con las pruebas de hipótesis formuladas.

Finalmente, en el Capítulo V se propone una estrategia de mejora sustentada en los resultados alcanzados, orientada al fortalecimiento de gestión del talento docente en la institución, y se describen los beneficios esperados de su aplicación.

CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática

A nivel global, la aceleración de la tecnología y la automatización, descrita por Schwab (2016) en La Cuarta Revolución Industrial, están transformando las demandas laborales. En el ámbito educativo los docentes deben adaptarse a este entorno cambiante, donde se requiere formar docentes capaces de utilizar tecnologías como la inteligencia artificial de manera ética y efectiva. Además, la pandemia potenció el uso de herramientas digitales en la enseñanza, según Zubillaga y Gortazar (2020), evidenciando la necesidad de docentes con habilidades renovadas y estratégicas.

En el contexto latinoamericano y nacional, se enfrentan desafíos estructurales similares. En América Latina y el caribe según, Arias et al., (2023) reporta que los sistemas educativos enfrentan una brecha significativa entre la formación docente y las demandas actuales del entorno educativo, especialmente en competencias digitales, liderazgo pedagógico y trabajo colaborativo.

La formación por competencias ha cobrado gran importancia como alternativa al modelo tradicional de enseñanza. Arévalo y Juanes (2022) señalan que las competencias no se restringen únicamente al conocimiento técnico, sino que abarca habilidades prácticas, actitudes favorables, valores y aptitudes personales. Además, señalan que las competencias se desarrollan a lo largo de la vida, no solo en la universidad, sino también en el entorno familiar, social y cultural. Este enfoque facilita una mejor integración entre la educación, la gestión del talento humano y las necesidades del mundo laboral actual.

De acuerdo con Díaz et al., (2024), los docentes que poseen habilidades investigativas mejoran su desempeño profesional, ya que están más preparados para analizar su enseñanza, buscar soluciones a los problemas y aplicar nuevas ideas en el aula.

Rodríguez (2021), por su parte, destacan que las habilidades blandas como la empatía, la comunicación, la flexibilidad y el sentido de responsabilidad fortalecen la enseñanza y la interacción profesional, recomendando su incorporación en la capacitación y evaluación de los docentes.

En el Perú, según Castillo & Castillo (2022), el desarrollo de competencias gerenciales y pedagógicas permite a los docentes fomentar la motivación y la productividad en entornos de alta diversidad. Sin embargo, se enfrentan a desafíos como la falta de capacitación continua y criterios inadecuados en la selección del talento humano.

En la Institución Educativa de Lima, se evidencia una problemática concreta: la falta de criterios técnicos y objetivos en la selección, evaluación y capacitación docente. Esta situación genera inestabilidad organizacional y limita el desarrollo profesional del personal. A pesar de contar con presupuesto para la formación docente, la participación en programas de capacitación es escasa. Además, la asignación de responsabilidades se realiza sin considerar el perfil competencial, lo cual incide negativamente en el desempeño docente y en la calidad del proceso educativo.

Entre las principales causas se encuentran: la ausencia de una gestión estratégica del talento humano, el uso de criterios inadecuados para la selección y asignación de roles, la desmotivación del personal, un clima organizacional poco favorable y una baja disposición al cambio frente a los procesos de evaluación. Esta problemática afecta no solo la eficiencia interna de la institución, sino también la experiencia educativa de los estudiantes.

De continuar esta situación, la institución podría enfrentar consecuencias severas como el deterioro progresivo de la calidad educativa, la disminución del rendimiento estudiantil, el aumento de la rotación de personal y una pérdida de confianza por parte de la comunidad educativa.

La investigación se enmarca en la línea de investigación “Dirección de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional”, conforme al marco de líneas aprobadas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad, para el postgrado de Maestría en Administración de Recursos Humanos. Asimismo, se vincula con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N.° 4: Educación de calidad, el cual promueve una educación inclusiva y de calidad, reconociendo el rol fundamental del docente como talento humano clave en la mejora continua del sistema educativo. De manera complementaria, se relaciona con el ODS N.° 8: Trabajo decente y crecimiento económico, debido a que considera aspectos relacionados con el desarrollo profesional del talento humano dentro del sector educativo.

En ese sentido, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo se relacionan las competencias profesionales con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Institución Educativa de Lima, 2024?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera se relacionan las competencias profesionales en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿De qué manera se relaciona las competencias técnicas en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024?

PE2. ¿De qué manera se relaciona las competencias metodológicas en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024?

PE3. ¿De qué manera se relaciona la competencia social en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024?

PE4. ¿De qué manera se relaciona la competencia participativa en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024?

1.3. Justificación teórica

La presente investigación se justifica teóricamente porque se enmarca en el estudio de la relación entre competencias profesionales y desempeño laboral docente, un campo de creciente relevancia en el contexto educativo contemporáneo. Comprender esta relación permite establecer fundamentos sólidos para mejorar la calidad educativa mediante el desarrollo de capacidades docentes alineadas a las demandas del siglo XXI. Según Guim (2022), una educación basada en competencias promueve aprendizajes significativos que preparan a los estudiantes para los retos del mundo laboral, lo cual implica que los docentes también deben poseer y desarrollar competencias actualizadas. En este sentido, la investigación busca identificar qué competencias resultan clave para mejorar el desempeño docente, especialmente en instituciones privadas que enfrentan una presión constante por ofrecer una educación de calidad.

Dolores et al. (2023) destacan que la globalización obliga a las instituciones educativas a adaptarse rápidamente, y ello exige de los docentes habilidades para planificar, organizar y evaluar de forma eficiente. Por ello, estudiar cómo estas competencias impactan en el desempeño laboral permitirá generar conocimientos aplicables a la mejora de la práctica docente. Ortiz et al. (2024) complementan esta visión al señalar que la preparación

docente continua es indispensable para mantener estándares de calidad en entornos educativos cambiantes.

Asimismo, Alvarado (2020) y Ramírez (2022) coinciden en que las competencias digitales son esenciales en la actualidad, no solo como herramientas, sino como factores determinantes del éxito en la enseñanza. De este modo, esta investigación aportará un marco referencial para el fortalecimiento de dichas competencias en el contexto institucional.

Finalmente, Reyna (2022) sostiene que la toma de decisiones pedagógicas acertadas depende directamente del nivel de competencia profesional del docente. Por tanto, el presente estudio contribuirá a sustentar teóricamente la necesidad de implementar procesos formativos y evaluativos basados en competencias, permitiendo desarrollar estrategias de mejora pedagógica con base científica.

1.4. Justificación Práctica

Desde un enfoque práctico, esta investigación busca generar un impacto directo en la mejora de la gestión del talento docente en la Institución Educativa de Lima. A partir del analices de datos concretos sobre el vínculo entre competencias profesionales y desempeño laboral, se podrán diseñar estrategias de intervención basadas en evidencia que contribuyan a elevar el nivel de calidad en la atención educativa.

En primer lugar, el estudio permitirá identificar las fortalezas y debilidades en las competencias del personal docente, lo que facilitará la planificación de programas de capacitación más pertinentes. Según Martínez y Garcés (2020), el rol docente implica formar personas capaces de enfrentar los desafíos sociales, lo que requiere una preparación integral y contextualizada.

Monier et al. (2023) afirman que, para lograr mejoras significativas en el desempeño docente, es fundamental contar con criterios objetivos de evaluación. Esta investigación propone justamente establecer un marco de análisis basado en indicadores medibles, lo que apoyará a la dirección institucional en la toma de decisiones informadas sobre la selección, capacitación y evaluación del personal docente.

Además, se generará información útil para fomentar un mayor compromiso profesional. Játiva (2021) destaca que el fortalecimiento del compromiso docente parte de procesos evaluativos claros, justos y formativos, lo que se alinea con los objetivos de esta investigación. Alvarado et al. (2022) y De la Hoz (2023) señalan que el desempeño docente debe adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos, por lo cual es necesario un diagnóstico constante de sus competencias.

Por otra parte, este estudio contribuirá a mejorar el clima organizacional y la retención del talento humano al establecer prácticas de gestión más justas y alineadas con el perfil profesional requerido. En esa línea, Yupanqui (2022) propone un modelo que parte de la evaluación inicial, la capacitación y el seguimiento sistemático, lo que servirá como referente para la institución. De forma similar, Arana (2021) y Rondón (2024) resaltan la necesidad de utilizar evidencias concretas para validar el impacto de las estrategias pedagógicas implementadas.

La presente investigación no está orientada a una aplicación práctica inmediata, ya que su finalidad es principalmente teórica. Su propósito es contribuir al conocimiento sobre la gestión docente, brindando insumos para el análisis académico y el desarrollo de futuras investigaciones. Aunque sus resultados pueden servir de referencia, no están diseñados para

incidir directamente en la adopción de decisiones ni en la puesta en marcha de estrategias educativas a corto plazo.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar de qué manera se relaciona las competencias profesionales en el desempeño laboral docente en la Institución de Lima, 2024.

1.5.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar de qué manera se relacionan las competencias técnicas en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024.

OE2. Determinar de qué manera se relacionan las competencias metodológicas el en desempeño laboral docente en la Institución educativa de Lima, 2024.

OE3. Determinar de qué manera se relacionan la competencia social en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024.

OE4. Determinar de qué manera se relacionan las competencias participativas en el desempeño laboral docente en la Institución de Lima, 2024.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H_1: Existe una relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024.

H_0: No existe una relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024.

1.6.2. Hipótesis específicas

1. **H_1:** Existe una relación significativa entre las competencias técnicas en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024.

   Ho: No existe una relación significativa entre las competencias técnicas en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024.

2. **H_1:** Existe una relación significativa entre las competencias metodológicas el en desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024.

   H_o: No Existe una relación significativa entre las competencias metodológicas el en desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024.

3. **H_1:** Existe una relación significativa entre la competencia social en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024

   Ho: No existe una relación significativa entre la competencia social en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024.

4. **H_1:** Existe una relación significativa entre las competencias participativa en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024.

   H_o: No existe una relación significativa entre las competencias participativa en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024.

CAPITULO 2: MARCO TEORICO

2.1 Marco filosófico de la investigación

Desde un enfoque filosófico, la competencia profesional en el desempeño laboral docente se puede entender como la capacidad integral y habilidosa que un educador posee para cumplir eficazmente con sus responsabilidades pedagógicas y sociales en el contexto educativo. Esta perspectiva reconoce que la competencia no se limita únicamente al dominio técnico de la materia, sino que implica una comprensión profunda de la naturaleza humana, la sociedad y el conocimiento. Asimismo, Dewey (1938) abordó la importancia de las habilidades prácticas y la adaptabilidad en su obra. Su énfasis en el aprendizaje experiencial y la educación progresiva sugiere una perspectiva pragmática sobre las competencias profesionales. Desde esta óptica, la competencia profesional docente no se limita a la transmisión de conocimientos, sino que también implica la capacidad de promover el pensamiento crítico, favorecer el desarrollo integral de los estudiantes y promover valores éticos y sociales. Se sustenta en una visión integral de la educación como un proceso dinámico y continuo, en el cual el docente desempeña un rol esencial como mediador del aprendizaje y orientador del crecimiento personal y social del alumnado.

Asimismo, este enfoque filosófico reconoce la importancia de la reflexión, la ética y la responsabilidad en el ejercicio de la profesión docente. Considera que la competencia profesional no es estática, sino que se nutre del diálogo constante entre teoría y práctica, entre la experiencia y la reflexión crítica. Así, la competencia profesional en el desempeño laboral docente se concibe como un proceso continuo de crecimiento y mejora, en el que el educador se compromete activamente con su

desarrollo personal y profesional en aras de contribuir al bienestar y desarrollo de sus estudiantes y de la sociedad en su conjunto. Entre las corrientes filosóficas son las siguientes:

Desde la perspectiva pragmática, las competencias profesionales se valoran en función de su utilidad práctica y su capacidad para lograr resultados concretos en el desempeño laboral.

Se enfatiza la importancia de la acción y la adaptabilidad, así como la habilidad para resolver problemas y enfrentar situaciones diversas en el contexto laboral. Según Dewey (1938) Experiencia y Educación, el aprendizaje se produce a través de la interacción con el entorno y la resolución de problemas reales, lo cual resulta esencial para la construcción de competencias profesionales útiles y adaptables en el contexto laboral.

El humanismo filosófico enfatiza el desarrollo integral del individuo y su capacidad para autorrealizarse. En el contexto de las competencias profesionales, se puede interpretar como la importancia de cultivar habilidades que permitan al profesional no solo desempeñarse eficazmente en su trabajo, sino también crecer como persona y contribuir al bienestar de la sociedad. Según Maslow (1954), en su obra Motivación y Personalidad, el autor planteo que los individuos poseen un conjunto de necesidades que deben ser cubiertas para lograr el desarrollo pleno de su potencial y alcanzar la autorrealización. En su modelo, la autorrealización es el nivel más alto de la jerarquía de necesidades, donde las personas buscan cumplir su máximo potencial, crecer y desarrollarse como individuos.

Desde una perspectiva ética, las competencias profesionales se consideran en relación con valores y principios morales. Se destaca la relevancia de que los profesionales desarrollen competencias que les posibiliten actuar con ética y responsable en su trabajo, considerando el impacto de sus acciones en los demás y en el mundo en general. Según Inostroza (2021), indica que Aristóteles siglo IV a. C, identifica las virtudes como el camino hacia la felicidad. Las virtudes son disposiciones habituales del carácter que regulan nuestras acciones, emociones y deseos de manera que nos guían hacia un comportamiento ético. Estas virtudes se encuentran en un punto intermedio entre dos extremos, uno de exceso y otro de deficiencia. Por ejemplo, el coraje se encuentra en un punto intermedio entre la cobardía y la temeridad.

Además, Aristóteles argumenta que la ética no se basa en reglas universales aplicables en todas las situaciones, como sostiene la ética deontológica, sino que es contextual y depende de las circunstancias particulares de cada caso. La prudencia es la capacidad de discernir qué acción virtuosa es adecuada en una situación dada, y es fundamental para el desarrollo ético según Aristóteles.

En el enfoque constructivista, se destaca la importancia del proceso de construcción del conocimiento por parte del individuo. En el contexto de las competencias profesionales, se enfatiza la idea de que los profesionales construyen activamente su propio conjunto de habilidades y conocimientos a través de la experiencia, la reflexión y la interacción con su entorno laboral y social.

Bellomo (2023), en su obra subraya la importancia de la construcción activa del conocimiento a través de la experiencia y la reflexión. Los profesionales

desarrollan sus competencias mediante la interacción constante con su entorno y la adaptación a nuevas situaciones, lo que les permite construir un conjunto robusto y dinámico de habilidades.

2.1.2 Competencias profesionales filosóficas

Desde un enfoque filosófico, se puede argumentar que las competencias profesionales deben estar intrínsecamente ligadas a consideraciones éticas. ¿Cómo contribuyen las habilidades y conocimientos de un profesional al bienestar general y a la sociedad? La filosofía ética puede proporcionar una base para evaluar la integridad y la responsabilidad en la aplicación de competencias en el entorno laboral. Kant (1785), en su obra fundamentos para la metafísica de la moral, proporciona una base filosófica robusta para argumentar que las competencias profesionales deben ser evaluadas y aplicadas conforme a principios éticos universales, promoviendo la integridad, la responsabilidad y el respeto por la dignidad humana en el entorno laboral. A su vez Mill (1859), como representante del utilitarismo, se enfoca en las consecuencias de las acciones y su contribución al bienestar general. Por lo que sostiene que la mejor acción es aquella que maximiza la felicidad y minimiza el sufrimiento. En el contexto profesional, esto significa que las competencias deben ser aplicadas de manera que contribuyan al bienestar general, promoviendo la mayor felicidad posible para el mayor número de personas.

Desde la perspectiva filosófica, se puede preguntar sobre el propósito fundamental de la educación. La filosofía de la educación puede ofrecer perspectivas críticas sobre estos objetivos. Freire (1970), en su obra Pedagogía del oprimido, ofrece una visión educativa que integra la adquisición de competencias profesionales se vincula con el desarrollo integral del ser humano y con la formación de ciudadanos reflexivos y comprometidos socialmente.

Su enfoque proporciona una base crítica para cuestionar y ampliar el propósito de la educación, resaltando la relevancia de conciencia crítica, la participación y el compromiso ético en la formación profesional. ¿La adquisición de competencias profesionales tiene como objetivo exclusivo la eficiencia en el trabajo, o también está destinada a contribuir al desarrollo humano y a la formación de ciudadanos reflexivos?

En un mundo donde la tecnología está cambiando rápidamente la naturaleza del trabajo, se puede recurrir a la filosofía de la tecnología para cuestionar cómo las competencias profesionales se ven afectadas por la automatización. Juste (2024), manifiesta que Heidegger, en su obra la cuestión de la tecnología proporciona un marco filosófico crucial para comprender el impacto profundo y a menudo problemático de la tecnología en las competencias profesionales, la identidad y el propósito del trabajo. Su análisis nos invita a reflexionar críticamente sobre la relación entre tecnología y humanidad, promoviendo una integración más consciente y ética de la tecnología en el entorno laboral. ¿Qué papel desempeña el ser humano en un entorno laboral cada vez más automatizado, y cómo afecta esto a la identidad y el propósito del trabajo?

Para abordar las competencias profesionales desde una perspectiva filosófica implica reflexionar sobre cuestiones fundamentales relacionadas con la ética, el propósito de la educación, la realización personal y la justicia en el ámbito laboral. La filosofía ofrece un marco conceptual valioso para cuestionar, reflexionar y comprender la naturaleza y el significado de las competencias profesionales en un contexto más amplio.

2.2 Antecedentes de la Investigación Antecedentes Internacionales

Artículo:

Betancourt et al. (2023), en su artículo de investigación titulado “Competencias profesionales gerenciales para los intensivistas cubanos”. Este estudio tiene como objetivo Identificar las competencias profesionales gerenciales para el desempeño de los intensivistas cubanos en la actualidad. La metodología de estudio utilizado fue descriptivo y exploratorio, con un enfoque combinado de métodos cuantitativos y cualitativos, orientado al desarrollo. La técnica usada fue la revisión documental y las entrevistas semiestructuradas para recopilar información cualitativa y las encuestas para obtener información cuantitativa sobre las competencias gerenciales. La población incluyó a intensivistas cubanos que trabajan en la unidad de terapia del hospital en la habana. No especifica el tamaño de muestra. Los resultados obtenidos sobre la confiabilidad del instrumento el Alfa de Cronbach obtuvo un valor de 0,782, mientras que al basarse en elementos estandarizados alcanzó un 0,825, considerando un total de 16 elementos relacionados con la competencia. Además, indican que, 10 de las 16 competencias muestran correlación, mientras que seis se desvinculan del resto. En conclusión, se identifican competencias gerenciales importantes para el desempeño actual de los intensivistas cubanos, lo que proporciona información valiosa para mejorar la calidad de la atención médica en entornos hospitalarios intensivos. Concluyen, que las competencias relacionadas con la gestión de la estructura organizativa, el uso de documentos normativos y la aplicación de normas de ingreso y egreso son esenciales para el desempeño estratégico y gerencial de los intensivistas. Además, aplicar correctamente las normas de ingreso ayuda a resolver dilemas éticos al decidir qué pacientes requieren atención en el servicio. especialmente bajo condiciones restrictivas, administrar materiales se ha convertido en una estrategia fundamental. Alineado a la supervisión del personal no solo mejora la calidad asistencial y la seguridad del paciente,

sino que también contribuye al desarrollo profesional y a la mejora de los procesos formativos. La administración de recursos humanos y materiales, aunque asociada tradicionalmente al rol administrativo, es considerada clave por los expertos. Esto incluye cómo se gestionan los recursos materiales y se supervisa al personal de enfermería y otros profesionales de la unidad.

TESIS:

Baque & Cañarte (2023), su trabajo de investigación titulado "Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente", analizan cómo la gestión del talento humano y la eficacia educativa en esta institución de Manabí, Ecuador. El objetivo de su estudio fue identificar la relación entre estas variables y su impacto en la calidad de la educación.

La investigación utilizó una metodología de tipo descriptiva y correlacional de enfoque cuantitativa no experimental, la técnica utilizada fue la encuesta en escala de Likert. La población estaba constituida por 400 participantes: entre docentes y personal administrativo. Los datos se analizaron utilizando el alfa Cronbach para ver la confiabilidad del instrumento el mostro un puntaje de 0.922, el cual indica un excelente la confiabilidad. Después de comprobar la confiabilidad de los datos, se realizó el análisis estadístico utilizando el coeficiente de Spearman, el cual permitió demostrar que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en el ámbito educativo. También se evidenció una relación positiva moderada entre la selección de personal, la calidad del trabajo y la colaboración. De igual manera, se encontró que la capacitación del personal se relaciona de forma positiva con la calidad del trabajo y el trabajo en equipo. En conclusión, una adecuada gestión del talento humano es importante para el buen desempeño de los docentes en la institución.

Seguel (2021)), en su trabajo de investigación titulado “Perfil de competencias profesionales para docentes en contextos escolares vulnerables.

Estudio de caso”. Para optar el grado académico de magister en educación basada en competencias. El objetivo general del estudio apunta a diseñar del perfil de competencias profesionales para docentes escolares vulnerables. La metodología aplicada fue DACUM de enfoque mixto y la técnica aplicada en la cualitativa fue entrevistas y observaciones participantes y revisión de documental y en la cuantitativa de un cuestionario de tipo Likert a los docentes y directivos. Utilizó una muestra un número reducido de 36 docentes en una institución escolar pública con un 96% de vulnerabilidad escolar en la ciudad de Talca, región del Maule. Los resultados indican cuatro competencias genéricas y cuatro específicas distribuidas en las dimensiones pedagógicas, afectiva, social y personal, determinando los saberes personales de los docentes como esenciales para la construcción del perfil profesional. Este estudio proporciona un marco sólido para comprender y desarrollar las competencias necesarias para los docentes que trabajan en entornos educativos vulnerables, lo que contribuye a mejorar el desempeño laboral y, en última instancia, la calidad de la educación en estas comunidades. Finalmente, el desempeño docente en contextos escolares vulnerables requiere prácticas adaptadas que prioricen los aprendizajes socioemocionales, con un perfil profesional que combine habilidades, conocimientos, procedimientos y actitudes esenciales para garantizar la calidad educativa. Además, los docentes deben enfocarse en flexibilizar el currículo y promover aprendizajes sociales y afectivos, considerando que su labor va más allá de enseñar contenidos, siendo mediadores para el desarrollo de competencias para la vida.

Castillo & Zamora (2021), en su trabajo de investigación titulado “Motivación y el desempeño laboral de los docentes en las Direcciones Distritales de Educación”. Para optar el grado académico de Magister en gestión de talento humano. El objetivo general determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación. Metodología descriptiva correlacional, se utilizó un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), en este caso, se utilizaron encuestas, y por otro lado, exploratorio el enfoque cualitativo que se guía por áreas o temas significativos de investigación donde se realizó la recolección y el análisis de los datos. Población de estudio es de 288 docentes pertenecientes a la dirección distrital 02D02 Chillanes educación de los cuales representaron 64% al sexo femenino y 36% al sexo masculino. Los resultados de confiabilidad de Alfa Cronbach fueron de 0.817 el cual representó una excelente confiabilidad. Además, luego de aplicar la encuesta, se encontró que el 50,69% de los encuestados se sienten satisfechos con las relaciones interpersonales que mantienen con sus compañeros. Asimismo, el 45,14% expresó satisfacción con sus relaciones en general, mientras que solo el 2,08% manifestó una actitud de indiferencia. Por otro lado, la encuesta mostró que el 58,68% de los docentes se sienten muy satisfechos con el rol que desempeñan, mientras que el 41,32% manifestó estar satisfecho con su función dentro de la empresa. Finalmente, Según los resultados de la encuesta, el 67,36% de los docentes está de acuerdo en que el Ministerio de Educación les proporciona los recursos necesarios para realizar sus actividades, mientras que el 15,63% está muy de acuerdo. Por otro lado, el 7,29% se mostró indiferente, indicando conformidad con las herramientas disponibles. Sin embargo, el 8,33% expresó estar poco de acuerdo y el 1,39% manifestó estar en total desacuerdo, considerando que no cuentan

con los materiales necesarios para desempeñar sus funciones. En ese contexto, nos dan a conocer que los principales factores que inciden en la motivación de los docentes es el reconocimiento a su trabajo, tanto de parte de las autoridades como de la comunidad educativa. Además de que el factor de salarios en un punto que se debe estudiar ya que en su gran mayoría no se encuentran satisfechos. Por otra parte, se necesita que se asigne recursos para toda la comunidad educativa para el correcto desarrollo de esta. Por lo tanto, este estudio proporciona valiosa información sobre los factores que se asocia con la motivación y el desempeño laboral de los docentes, lo cual puede ser fundamental para diseñar estrategias de desarrollo profesional que promuevan un mejor desempeño docente. Además, ofrece perspectivas importantes sobre cómo mejorar las condiciones laborales y la satisfacción de los docentes, lo que, a su vez, puede tener un impacto positivo en la calidad educativa.

Sarango (2021), en su trabajo de investigación titulado “Competencia digital docente como contribución a estimular procesos de innovación educativa” en Salamanca, España, para optar el grado doctor. Cuyo objetivo general es Analizar la relación entre la capacidad percibida de la competencia digital de información y la adopción de mecanismos de innovación (que vinculan la investigación con la práctica) de docentes universitarios, mediados con experiencias formativas que incentivaron el uso de REA y de innovación educativa para contribuir con un instrumento de calidad, tanto a nivel de validez como de fiabilidad para evaluar las competencias digitales de información y con un modelo validado de innovación. La metodología aplicada es secuencial explicativo de enfoque mixto con predominio en cuantitativa (CUAN → cual). El proceso se dividió en dos fases: primero, se realizó una etapa cuantitativa en la que se recopilaron datos

mediante un cuestionario. Con esos resultados, se llevó a cabo la segunda fase, de carácter cualitativo y orientación fenomenológica, utilizando herramientas como entrevistas y rejillas de observación.

Para el presente estudio se desarrolló bajo un enfoque de investigación mixto de tipo secuencial-explicativo, con predominio del componente cuantitativo (CUAN →cual). El proceso se restructuro en dos etapas: en la primera fase, de carácter cuantitativo, se a cabo la recolectaron los datos mediante la aplicación de un cuestionario.

Luego, los resultados de la primera fase fueron utilizados como fundamento para la segunda etapa del estudio, de carácter cualitativo y enfoque fenomenológico. En esta fase se aplicaron la entrevista y la ficha de observación como instrumentos para la obtención de la información. La población muestra, que el analizó fue de 271 docentes bimodales de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) en la fase 1 y a 15 de ellos en la fase 2, quienes participaron en un curso sobre innovación educativa con Recursos Educativos Abiertos (REA). Los datos cuantitativos se evaluaron mediante pruebas estadísticas, y los cualitativos, a través de categorías analíticas derivadas de la teoría. Estos hallazgos contribuyen al fortalecimiento de las prácticas docentes innovadoras, promoviendo un enfoque basado en evidencia que potencia el desempeño profesional. Además, se reafirma la importancia de desarrollar competencias digitales como un pilar fundamental para la transformación educativa en el contexto universitario, facilitando la adopción de recursos abiertos y el diseño de estrategias pedagógicas que respondan a los desafíos actuales. Este estudio, por tanto, representa un aporte significativo para la mejora continua de la educación superior, tanto en el desarrollo profesional docente como en la implementación de metodologías innovadoras.

Fontal (2020), en su trabajo de investigación titulado “Relación entre la ruptura del contrato psicológico satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes en una institución de educación superior en Bogotá D.C”, para optar el grado de Maestría en Psicología. El objetivo general del estudio es identificar la relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral de los docentes de una institución de educación superior de la ciudad de Bogotá. La metodología utilizada fue descriptiva correlacional de enfoque cuantitativo, un esquema no experimental transversal, utilizo la técnica de encuesta tipo Likert. La población del estudio estuvo conformada por un total de 65 colaboradores entre docentes y administrativos conformado por 60 catedráticos y 5 docentes de planta. Los resultados demostraron una mayor participación de colaboradoras de género femenino, quienes representan el 59,4% de la población total y 41% de género masculino. Por otro lado, la mayoría de los participantes en el estudio, equivalente al 85,9%, trabaja como contratista, mientras que el 14,1% restante cuenta con un contrato de planta. Además, en relación con la antigüedad laboral en la institución, el 50% de los participantes cuenta con más de cinco años de servicio; el 18,8% tiene entre 3 y 5 años, el 17,2% entre 1 y 3 años; el 10,9% posee seis meses o menos, de permanencia. El porcentaje restante corresponde a aquellos con una antigüedad de entre seis meses y un año. Por otro lado, los resultados obtenidos mediante el cuestionario de Ruptura y Violación del Contrato Psicológico revelan que la mayor media, con un valor de 4.06, representan en la dimensión de ruptura, mientras que la Violación del contrato psicológico registra una media de 1.89. Estos valores indican que los colaboradores perciben niveles elevados de violación del contrato psicológico.

La investigación encontró también una relación inversa significativa entre las variables de incumplimiento del contrato psicológico y satisfacción en el trabajo del mismo modo con el desempeño en el trabajo, estos resultados contribuyen a investigaciones orientadas a averiguar el comportamiento de las variables que afectan el nivel de satisfacción y desempeño en docentes de instituciones de educación superior. En conclusión, los hallazgos ofrecen una comprensión más profunda sobre cómo estos factores afectan el nivel de satisfacción y rendimiento laboral en los docentes de instituciones de educación superior.

Antecedentes nacionales

Tesis:

Rodríguez (2024), en su trabajo de investigación titulado “Competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de San Jerónimo - Cusco durante el periodo 2019”, presentado para optar el grado de magister, tuvo como objetivo general determinar el grado de incidencia de las competencias laborales en el desempeño docente de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de San Jerónimo Cusco, en 2019. Metodología fue de alcance explicativa, descriptiva de enfoque cuantitativo, diseño de investigación fue no experimental, transeccional y correlacional-causal. La técnica aplicada fue la encuesta, utilizando escalas tipo Likert para medición de las variables competencia laboral y desempeño docente. La población de estudio estuvo conformada por una muestra no probabilística de 130 docentes del nivel de secundaria.

Los resultados del estudio evidencian que las competencias laborales inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente. A partir de la aplicación del estadístico ANOVA, se determinó el valor predictivo del nivel de competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario, obteniéndose un coeficiente determinación (r 2 = 0.831), lo que indica un alto nivel de interdependencia. Asimismo, el análisis del modelo de regresión lineal múltiple demuestra que el 83,1% del desempeño docente esta explicado por las competencias laborales, evidenciando una relación positiva y significativa. En consecuencia, se concluye que a mayores niveles de competencias laborales, mayor será el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Se concluye que el estudio aporta información crucial sobre cómo estas competencias afectan la capacidad de los docentes para el cumplimiento de sus funciones educativas. Este conocimiento es fundamental para orientar y mejorar las prácticas de selección, capacitación y desarrollo profesional del personal docente, lo cual puede contribuir significativamente a la mejora de la calidad educativa en las instituciones de nivel secundario del distrito de San Jerónimo - Cusco.

Aparicio (2023), en su trabajo de investigación titulado "Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022", presentado para optar el grado académico de maestro en gestión de los servicios de salud, tuvo como objetivo general fue establecer el vínculo entre la gestión talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de dicha institución. La metodología fue descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño

no experimental de corte transversal, la técnica empleada fue la encuesta, aplicando 2 cuestionarios: el primero conformado por 26 ítems y el segundo con 5 ítems, ambos con escala de tipo Likert de cinco categorías. Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos y su confiabilidad fue verificada a través de una prueba piloto.

La muestra estuvo constituida por 72 trabajadores, de los cuales 39 eran hombres y 33 mujeres, con una edad predominante de 30 a 39 años, un tiempo de servicio principalmente menor a 9 años.

Los resultados evidenciaron una relación moderada y positiva entre gestión del talento humano y el desempeño laboral ($p<0,05$; $rho=0,586$), según la prueba Rho de Spearman. En cuanto a la gestión del talento humano, el 18,1% de los trabajadores la calificó como deficiente, el 66,6% como regular y el 15,3% como buena. Asimismo, el 27,8% presentó un nivel bajo de desempeño laboral bajo, el 58,3% un nivel moderado y el 13,9% un nivel alto. Finalmente, el estudio aporta evidencia relevante que contribuye a la comprensión de la influencia del talento humano en el desempeño laboral, lo cual permite enriquecer y respaldar investigaciones orientados a las competencias profesionales y su impacto en el rendimiento en distintos contextos laborales.

Alarcón (2023), en su investigación titulado “Estrategia de formación de competencias laborales para el desempeño docente en la I.E. Tecnológica Superior de Chongoyape”, presentada para optar el grado académico de maestra, tuvo como objetivo general aplicar una estrategia de formación orientada al fortalecimiento de las competencias laborales para mejorar el desempeño docente de los maestros de dicha institución. Metodología a la investigación, que adoptó fue explicativa de enfoque mixto, combinó elementos cuantitativos y cualitativos, y se desarrolló con un diseño

preexperimental, tipo de inferencia hipotética deductivo. La técnica e instrumentos utilizado fueron diferentes métodos. También, se definió una población y muestra no probabilista por conveniencia, conformada por un total de 39 participantes divididos en 36 docentes y 03 directivos, a quienes se les aplicaron instrumentos destinados a diagnosticar el estado actual del proceso de formación de competencias laborales y su impacto en su desempeño docente. Los resultados mostraron que los docentes presentaban un nivel bajo de desempeño laboral. Del analices realizado, se identificó que las deficiencias en el proceso de formación de competencias laborales afectaban negativamente su desempeño. Esto evidenció la importancia de profundizar en la formación de competencias profesionales. Como conclusión, se determinó que era fundamental implementar una estrategia de formación en competencias laborales para abordar este problema y mejorar el desempeño de los docentes.

Chaca & Contreras (2022), en el estudio titulado “Habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el contexto del trabajo remoto en la Escuela de Posgrado Huancayo, durante el año 2021”. Objetivo general Analizar la influencia de las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto de la Escuela de Posgrado Huancayo 2021. Para optar el grado de Maestro en recursos humanos y gestión organizacional. Metodología de investigación utilizada fue de alcance descriptivo correlacional de enfoque cuantitativa. El diseño fue no experimental de tipo transversal, la técnica utilizada fue la encuesta, empleando escala nominal Likert, para la recolección de datos. La población muestral estuvo conformada por 45 trabajadores.

Los resultados evidencian que las habilidades blandas se elcionan de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en modalidad de trabajo remoto de la Escuela de Posgrado Huancayo 2021. Esta relación se sustenta en el coeficiente de correlación de Pearson (r= 0,766), con un nivel de significancia de p= 0,000, lo que indica una correlación positiva y fuerte. En tal sentido, se concluye que, a mayor desarrollo de habilidades blandas, mayor es el nivel de desempeño laboral en la institución.

García (2021), en su trabajo de investigación titulado "Competencia Digital y el Desempeño Laboral en una Unidad Educativa de Durán durante el año 2020", para optar el grado de maestra. Su objetivo general determinar la relación entre las Competencias digitales y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Durán 2020. La metodología fue descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, aplicó la encuesta con escalas de Likert. La población de estudio estuvo conformada por 60 docentes y 1 directivo; sin embargo, sin embargo, para el análisis estadístico se realizó un proceso de muestreo, obteniéndose una muestra integrada por 51 docentes de los matutinos y vespertinos, además de 1 directivo. Los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,621, lo cual indica una relación positiva de magnitud moderada entre las competencias digitales y el desempeño laboral de los docentes. En ese sentido se concluye que ambas variables presentan una asociación directa; es decir, que se fortalecen las competencias digitales, se incrementa el nivel de desempeño laboral. Por el contrario, la presencia de deficiencias en la variable independiente se relaciona con niveles más bajos de desempeño en la variable dependiente.

En ese contexto, esta investigación proporcionó una base sólida para entender y abordar las competencias digitales como parte integral del desempeño laboral docente, lo que contribuye significativamente en la investigación de las competencias profesionales en la enseñanza.

Rodríguez (2021), en su estudio titulado titulada "Relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019", fue elaborada con el propósito de optar el grado de magister. el objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, Perú. Metodológicamente, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo correlacional y un diseño no experimental de tipo transversal. Para la obtención de la información se utilizó la técnica de la encuesta, mediante la aplicación de instrumentos estructurados con escala tipo Likert. La población de esta investigación incluyó a un total de 79 docentes pertenecientes a los programas de maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, siendo la muestra de tipo censal. Los resultados del estudio fueron obtenidos mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, evidenciándose una relación positiva de magnitud moderada ($\rho = 0{,}688$) entre las habilidades blandas y el desempeño docente. Habilidades blandas: El 62.8% de los docentes alcanzó niveles "logrado" y "sobresaliente", principalmente en la Maestría de Docencia Universitaria. Sin embargo, el 21.8% está en proceso y el 15.4% en nivel incipiente, lo que evidencia la necesidad de mejorar procesos de selección y capacitación, especialmente en habilidades como el

desarrollo de los demás (55.1% no logrado), adaptabilidad (52.6% no desarrollado) y comunicación (42.3% deficiente).

Dimensiones mejor valoradas fueron la responsabilidad, con un 75.3% en niveles altos, y la gestión eficaz de la información que alcanzó 84.6% en nivel alto.

Respecto al desempeño docente, el 79.5% de los participantes se ubicó en los niveles superior" y "destacado", con énfasis en el dominio disciplinar con un 94.9%. Sin embargo, áreas como el control de los procesos didácticos y gestión del entorno de aprendizaje presentan un 37.2% de docentes sin alcanzar niveles deseados, destacando la importancia de reforzar programas de capacitación. En ese contexto la relación habilidades blandas-desempeño: Se contactó la presencia de una relación directa y significativa entre las habilidades blandas, entre las que se incluyen la gestión del aula, el dominio didáctico y la motivación asociada a la autoeficacia. No obstante, el dominio disciplinar no mostró correlación con habilidades blandas, destacando la necesidad de investigaciones futuras para profundizar en este aspecto.

Finalmente, se concluye que, para mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje en las universidades del país, es fundamental fortalecer los procesos de selección docente, otorgando un mayor peso a las habilidades blandas como criterio clave, con el fin de asegurar un desempeño laboral docente más efectivo.

Por consiguiente, este estudio ofrece información crucial sobre la influencia de estas habilidades en el desempeño laboral, indicando que su mejora puede tener un impacto positivo tanto en los trabajadores en general como en los docentes en particular. Al resaltar esta conexión, la investigación establece un fundamento sólido para la elaboración de estrategias de desarrollo profesional que fomenten el fortalecimiento de

habilidades blandas entre el personal docente. Este enfoque podría resultar en un mejor desempeño laboral y, en consecuencia, contribuir al fortalecimiento de la calidad educativa.

2.3 Bases Teóricas

Marco Normativo, mediante el cual se rigen los docentes en sector público y privado nivel nacional.

- **Ley del Profesorado N° 24029**: Regula la carrera docente, los derechos y deberes de los profesores.
- **Ley General de Educación N° 28044**: Establece el marco normativo general del sistema educativo peruano, incluyendo la formación y desempeño de los docentes

2.3.1 Competencias Profesionales

El concepto de competencia ha sido abordado desde distintas perspectivas como, en su obra estudio de la motivación humana, McClelland (1989) define la competencia profesional como un conjunto de características personales, incluyendo habilidades, conocimientos, valores y motivos, que están directamente relacionadas con un desempeño laboral exitoso. Estas competencias permiten a una persona resolver problemas, adaptarse a diferentes contextos y cumplir eficazmente con los objetivos de su rol profesional. Asimismo, el autor McClelland, destaca que estas competencias no solo son aprendidas, sino que también están profundamente influenciadas por los factores motivacionales que impulsan a las personas a sobresalir en sus trabajos.

En la misma línea, Bunk (1994) determina la competencia profesional como la capacidad del individuo para resolver de forma autónoma y efectiva los problemas que

surgen en su trabajo, aplicando los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñarse correctamente en diversas situaciones laborales.

De igual manera, Alles (2008) refiere a la competencia profesional como las acciones y conductas que una persona demuestra para cumplir con éxito las metas de su trabajo. Estas competencias integran conocimientos, habilidades, actitudes y valores, y están orientadas a los objetivos de la organización, destacando la importancia de aplicarlas de manera efectiva en situaciones reales.

Asimismo, Benavides (2002), en su libro "Competencias y Competitividad, Diseño para Organizaciones Latinoamericanas", estableció que las competencias hacen referencias a comportamientos y habilidades tangibles que el individuo aporta en su entorno laboral, con la finalidad de desempeñar sus funciones de manera eficiente y satisfactoria.

Del mismo modo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (1995) define la competencia como la integración de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que posibilitan la realización adecuada de un desempeño, función, actividad o tarea especifica. En la misma línea, Pereda et al. (2011) en su estudio "Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos", conceptualiza que la competencia puede ser definida como un conjunto de comportamientos exhibidos por una persona, los cuales guardan una relación causal con un desempeño exitoso o destacado en una actividad, situación o trabajo específico.

También, Martínez & Carmona (2009), define las competencias profesionales como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que una persona necesita para desempeñar de manera efectiva un trabajo o actividad en un contexto específico. Estas competencias combinan lo que sabes (conocimientos), lo que puedes hacer (habilidades) y

cómo lo haces (actitudes). Además, destaca que estas competencias no solo tienen valor en el ámbito laboral, sino también un impacto social y educativo, ya que preparan a las personas para enfrentar desafíos, adaptarse al cambio y contribuir al desarrollo de su entorno.

Por otro lado, en el Programa de Capacitación Laboral -CAPLAB (2004) define la competencia profesional como la capacidad demostrada por una persona para realizar una actividad laboral con los estándares de calidad requeridos, integrando de manera efectiva los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias. Más aún, enfatiza La transferencia del aprendizaje a situaciones laborales concretas, destacando la importancia de cumplir con criterios específicos de desempeño para alcanzar resultados esperados en un entorno laboral.

Asimismo, Ramírez (2020) introduce el concepto de modelo de competencias distintivas, que considera las características únicas de cada persona como un criterio clave. Estas competencias permiten adquirir conocimientos, procedimientos, actitudes y valores, formando un conjunto cultural propio que responde al contexto laboral, profesional y organizacional.

Igualmente, según el Ministerio de Educación del Perú (2012) Las profesiones son prácticas sociales que se configuran a partir de necesidades específicas de una sociedad en un determinado momento histórico. Cumplen una función social y poseen un saber específico sobre el que sus practicantes tienen dominio. La importancia y prestigio de las profesiones y sus practicantes están sujetos a las demandas y expectativas de los procesos sociales y culturales que los contextúan.

En conclusión, los diversos autores coinciden en que las competencias profesionales son un conjunto integral de conocimientos, habilidades, actitudes y valores esenciales para un desempeño exitoso en el ámbito laboral. Según McClelland (1989) y Bunk (1994), estas

competencias permiten resolver problemas de manera autónoma, adaptarse a diversos contextos y alcanzar los objetivos del rol profesional. De manera similar, Alles (2008), Benavides (2002) y el CAPLAB (2004) enfatizan que estas competencias incluyen no solo lo aprendido, sino también comportamientos tangibles que garantizan un trabajo de calidad en situaciones reales.

Por otro lado, Martínez y Carmona (2009), Pereda et al. (2011) y la UNESCO (1995) destacan que las competencias no solo son fundamentales en el ámbito laboral, sino que también tienen un impacto social y educativo, al preparar a las personas para enfrentar desafíos y contribuir al desarrollo de su entorno. En este contexto, estas competencias combinan elementos técnicos, sociales y personales, los cuales son esenciales para el logro del éxito y la adaptabilidad en el mundo laboral.

2.3.1.1 Diferentes Tipos de Competencias: Martínez & Carmona (2009), evidencia varios tipos de competencias basándose en McClelland, estas incluyen:

Competencias técnicas: Son los conocimientos y habilidades específicas necesarias para realizar tareas o trabajos en un área particular.

Competencias funcionales: Son las capacidades para llevar a cabo un trabajo de manera eficiente, aplicando procedimientos y técnicas apropiadas**.**

Competencias interpersonales: Se refieren a la capacidad establecer una comunicación efectiva con los otros colaboradores, lo que es clave para la colaboración y resolución de problemas en equipo. **Competencias cognitivas:** Son las capacidades mentales que permiten pensar de manera crítica, analizar situaciones y tomar decisiones informadas.

Competencias de comportamiento: Son las actitudes, valores y comportamientos personales que afectan la forma en que una persona actúa en su entorno laboral.

2.3.1.2 Elementos de Competencia

Según, Bunk (1994) los elementos de la competencia se componen de:

Conocimientos: Se refiere al conjunto de conocimientos teóricos y prácticos que posee una persona en un área determinada, los cuales abarcan hechos, conceptos, teorías y procedimientos necesarios para un desempeño eficiente en una tarea o en el ejercicio de una profesión.

Habilidades: Son las capacidades técnicas y operativas que permiten a una persona ejecutar tareas específicas. Incluyen destrezas manuales, cognitivas y técnicas que facilitan la realización de actividades de manera eficiente y efectiva.

Actitudes: Comprenden las disposiciones personales, valores y creencias que se relaciona con el comportamiento y en la manera en que una persona aborda sus responsabilidades. Las actitudes positivas, como la motivación, la ética y la disposición para aprender, son fundamentales para el desarrollo de la competencia.

Comportamientos: Son las acciones observables que demuestran la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones reales. Los comportamientos efectivos reflejan la capacidad de una persona para desempeñarse adecuadamente en su entorno laboral o académico. Por ende, estos elementos interactúan de manera integral para formar una competencia completa, permitiendo que una persona no solo tenga el conocimiento necesario, sino que también pueda aplicarlo de manera efectiva y con la actitud adecuada en su desempeño profesional.

2.3.3. Dimensiones de la competencia profesional

De acuerdo con Bunk (1994), la teoría de las competencias profesionales se enfoca en los conocimientos, habilidades y aptitudes fundamentales para realizar un trabajo de manera

eficiente. Estas competencias permiten a las personas enfrentar los retos del entorno laboral con autonomía y adaptabilidad, al tiempo que promueven la colaboración en equipo y la organización efectiva de las actividades. Además, esta teoría establece una categorización de las competencias en diferentes dimensiones, proporcionando un marco conceptual para analizar y fortalecer las habilidades necesarias en el ámbito profesional: **Competencia Técnica:** posee competencia técnica aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello. Además, la competencia técnica se refiere a la habilidad de dominar de manera experta las tareas, contenidos, conocimientos y destrezas necesarios en un área específica de trabajo. **Competencia Metodológica**: se refiere a la capacidad del individuo para responder mediante la aplicación de procedimientos adecuados frente a las tareas asignadas y a las situaciones irregulares que puedan presentarse. Asimismo, implica la habilidad para identificar de manera autónoma alternativas de solución y transferir de forma pertinente las experiencias adquiridas a otros problemas del ámbito laboral. Por otro lado, la competencia metodológica se manifiesta cuando la persona puede responder de manera adecuada a las tareas asignadas y a las circunstancias imprevistas, aplicando los procedimientos necesarios. Además, tiene la capacidad de encontrar soluciones de forma autónoma y de compartir sus experiencias para abordar otros desafíos laborales de manera efectiva.

Competencia Social: hace referencia a la habilidad del sujeto para interactuar y cooperar con otros de forma comunicativa y constructiva, mostrando una orientación hacia el trabajo colectivo y una comprensión consciente de las relaciones grupales. Por lo tanto, la competencia social es capaz de interactuar de manera comunicativa y constructiva con otras

personas, demostrando un comportamiento orientado al trabajo en equipo y una comprensión intencionada.

Competencia Participativa: se refiere a la capacidad del individuo para involucrarse en la organización de su puesto de trabajo y del entorno laboral en general. Implica la habilidad para planificar, organizar y tomar decisiones, así como la disposición para asumir responsabilidades. También, es aquel individuo que puede contribuir activamente en la organización de su área de trabajo y del entorno laboral en su conjunto. Es capaz de tomar decisiones y coordinar acciones, y está dispuesto a asumir responsabilidades.

También, se ha revisado diversos autores como Chiavenato (2009) en su obra "Gestión del Talento Humano", destaca que las dimensiones no actúan de manera independiente, sino que se encuentran interrelacionadas, contribuyendo conjuntamente a la configuración del desempeño profesional integral. A continuación, se describen las principales dimensiones de competencia profesional según auto Chiavenato:

Conocimientos (Saber): Incluyen el conjunto de información, teorías, conceptos y principios que el individuo domina en relación con su área de trabajo. Además, se relacionan con la formación académica y la experiencia acumulada en el puesto.

Habilidades (Saber Hacer): se refieren a las capacidades prácticas que permiten al individuo aplicar de manera efectiva sus conocimientos en situaciones laborales concretas. Incluyen destrezas técnicas, manejo de herramientas y métodos necesarios para desempeñar funciones específicas.

Actitudes (Saber Ser): Reflejan la disposición personal, los valores, la ética y el comportamiento que el profesional adopta en el entorno laboral, relacionado con la responsabilidad, compromiso, adaptabilidad y habilidades interpersonales.

Resultados (Saber Lograr): Esta dimensión considera la capacidad del profesional para alcanzar los objetivos establecidos, resolviendo problemas y generando resultados medibles. Implica cumplir metas de calidad, cantidad y tiempo en sus tareas asignadas.

Innovación y Creatividad (Saber Innovar): La capacidad de idear nuevas soluciones, mejorar procesos existentes y adaptarse a los cambios. Es fundamental en entornos competitivos y en constante evolución.

Relaciones Interpersonales (Saber Relacionarse): Se enfoca en la habilidad del individuo para trabajar en equipo, comunicarse de manera efectiva y construir relaciones positivas con compañeros, superiores y clientes.

En esa misma línea, Alles (2008) para definir las competencias profesionales destaca las siguientes dimensiones principales:

Dimensión Técnica (Saber): Se centra en los conocimientos específicos relacionados con el área profesional del empleado. El cual incluye el dominio de herramientas, procedimientos, normativas y teorías requeridas para el puesto.

Dimensión Funcional (Saber Hacer): Involucra las habilidades necesarias para aplicar los conocimientos en el entorno laboral. En esta dimensión se evalúa la capacidad de ejecutar tareas y resolver problemas de manera eficiente.

Dimensión Conductual (Saber Ser): Comprende los valores, actitudes y comportamientos que el individuo manifiesta en el trabajo. Relacionado con competencias tales como el liderazgo, el trabajo en equipo, la ética profesional, la adaptabilidad y responsabilidad. Dimensión Contextual (Saber Estar): Aborda la habilidad del empleado para interactuar y adaptarse al entorno organizacional y social. Este incluye competencias relacionadas con comunicación, inteligencia emocional y gestión de relaciones interpersonales.

Dimensión Estratégica (Saber Lograr): Refleja la capacidad del profesional para alinear sus esfuerzos con los objetivos estratégicos de la organización. Implica generar resultados medibles, tomar decisiones efectivas y contribuir al desarrollo y éxito del negocio.

2.3.2 Desempeño laboral Docente

Según Chiavenato (2009), el desempeño laboral se conceptualiza como el conjunto de resultados alcanzados por el trabajador en el cumplimiento de las tareas y responsabilidades asignadas en su cargo. Este concepto refleja la eficacia y eficiencia con la que una persona lleva a cabo sus funciones, considerando tanto la calidad de los resultados como el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización. Además, el autor Chiavenato destaca que el desempeño laboral no solo depende de las habilidades y conocimientos del empleado, sino también de factores externos como las condiciones de trabajo, el apoyo recibido y el entorno organizacional en general.

Además, Dessler (2011) indica que el desempeño abarca tanto la eficiencia como la eficacia de una actividad recurrente o de un proyecto específico. En este contexto, la eficiencia se refiere a la capacidad de llevar a cabo una actividad al menor costo posible, mientras que la eficacia evalúa si se están cumpliendo los objetivos previamente establecidos para dicha actividad.

Por otra parte, Alles (2008) refiere el desempeño laboral como la capacidad de un empleado para alcanzar los objetivos establecidos en su puesto de trabajo mediante la aplicación efectiva de sus competencias, incluyendo conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Este desempeño se mide a través de los resultados obtenidos, los comportamientos demostrados y su alineación con las metas organizacionales, destacando la importancia de actuar con eficacia y eficiencia en situaciones reales de trabajo.

Igualmente, Robbins (2013) define como el grado en que un empleado lleva a cabo las actividades y responsabilidades asignadas, alcanzando los objetivos establecidos en su rol dentro de la organización. Este concepto abarca no solo los resultados obtenidos, sino también los comportamientos y esfuerzos desplegados por la persona en el contexto laboral, enfatizando tanto la eficacia como la eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.

De igual forma, McClelland (1989) en su obra Estudio de la motivación humana, define el desempeño laboral como el resultado del esfuerzo que una persona realiza al aplicar sus habilidades y conocimientos para alcanzar objetivos específicos en su trabajo. Asimismo, el autor McClelland destaca que el desempeño está influenciado por factores motivacionales, especialmente por las necesidades de logro, afiliación y poder, las cuales impulsan a las personas a esforzarse y sobresalir en sus roles laborales.

En esa misma línea, Álvarez (2020) describe el desempeño como el proceso mediante el cual se evalúa cómo los empleados cumplen con sus tareas, responsabilidades y objetivos dentro de la organización. Este proceso no solo se enfoca en identificar las fortalezas de los empleados, sino también en reconocer sus áreas de mejora. La evaluación busca optimizar el rendimiento de los trabajadores, mientras fomenta el desarrollo profesional, la formación continua, y mejora las relaciones laborales dentro de la empresa. Además, proporciona información clave para tomar decisiones sobre promociones, capacitación y ajustes en la asignación de tareas o responsabilidades.

También, Alvarado (2024) para optar el título de licenciatura, define el desempeño como el conjunto de acciones y resultados de un individuo dentro de su entorno laboral, que impactan directamente en el logro de los objetivos organizacionales. Se enfoca no solo en la ejecución de tareas, sino también en la calidad y el valor que aporta el trabajador al proceso

productivo. Además, destaca que el desempeño se ve influenciado por diversos factores, como la motivación, las competencias profesionales, la alineación con las metas de la organización y las condiciones laborales. Esta perspectiva permite una evaluación más integral del rendimiento, considerando tanto los logros individuales como el contexto en el que se desarrolla el trabajo.

Betancourt (2023) define el desempeño como la capacidad de los empleados para cumplir con los objetivos establecidos por la organización y su contribución al éxito global de la misma. Este concepto no solo se refiere a alcanzar metas específicas relacionadas con el puesto, sino también al impacto positivo que el trabajador tiene sobre la eficiencia, la colaboración y el crecimiento organizacional. El desempeño está estrechamente vinculado a la gestión del talento humano y a la alineación de las metas personales con los objetivos de la organización.

Asimismo, en el estudio de Alvarado (2022), denominada "Evaluación del desempeño docente en la educación superior durante la pandemia por Covid-19", se define el desempeño docente como un conjunto de competencias y habilidades que caracterizan La actuación del profesorado en el ejercicio de su labor educativa, que incluyen tanto su capacidad de transmitir conocimientos como su habilidad para adaptarse a nuevos contextos y utilizar herramientas tecnológicas. Además, se resalta la importancia de evaluar el desempeño en función de la eficacia de los métodos de enseñanza, la satisfacción de los estudiantes y el impacto en el aprendizaje.

En conclusión, los diversos autores indican que el desempeño laboral es un concepto amplio que abarca resultados, comportamientos y factores contextuales se relacionan con el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Además, los autores coinciden en aspectos

clave, como la importancia de la eficacia y la eficiencia, las competencias del empleado, y el impacto del entorno y la motivación en el rendimiento. Por un lado, Chiavenato (2009) y Robbins (2013) enfatizan que el desempeño está vinculado a la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades asignadas, considerando tanto los resultados obtenidos como los comportamientos desplegados. Ambos destacan el papel de la eficacia y la eficiencia como ejes centrales del desempeño. De manera complementaria, Dessler (2011) y Alles (2008) destacan que el desempeño no solo se mide por la calidad de los resultados, sino también por la capacidad de utilizar los recursos de manera óptima y alcanzar metas organizacionales mediante competencias específicas. Por otra parte, autores como McClelland (1989) y Alvarado (2024) subrayan el papel de la motivación como un factor determinante en el desempeño laboral. En este sentido, ambos resaltan que las necesidades individuales (como el logro y la afiliación) y la alineación con las metas organizacionales son fundamentales para alcanzar un alto rendimiento. Además, Álvarez (2020) y Betancourt (2023) destacan la importancia del desempeño como un proceso evaluativo que permite optimizar las fortalezas de los empleados, identificar áreas de mejora y tomar decisiones estratégicas relacionadas con la formación, promoción y asignación de tareas. Finalmente, en el ámbito educativo, Alvarado (2022) traslada este enfoque al desempeño docente, destacando la relevancia de las competencias pedagógicas, el uso de tecnologías y la capacidad de adaptación a contextos cambiantes como el de la pandemia del COVID-19. En síntesis, los autores coinciden en que el desempeño laboral no solo depende de factores individuales como habilidades, conocimientos y actitudes, sino también de elementos externos como la motivación, el entorno organizacional y las condiciones laborales, lo que refuerza la necesidad de un enfoque integral para medir y optimizar el rendimiento.

2.3.2.1 Elementos del Desempeño Laboral Docente

Según, Robbins (2013), el desempeño laboral está compuesto por varios factores clave que permiten medir la efectividad y eficiencia de los empleados en una organización. Entre estos factores se incluyen:

Calidad del trabajo: Se refiere al nivel de precisión, exactitud y detalle con el que el empleado realiza sus tareas, reflejando su capacidad para entregar trabajos sin errores.

Cantidad de trabajo: Evalúa la cantidad de tareas que un empleado puede completar en un período determinado, destacando su productividad y eficiencia.

Puntualidad: Evalúa la capacidad del trabajador para respetar y cumplir con los horarios establecidos y entregar las tareas dentro de los plazos asignados.

Iniciativa: Se refiere a la disposición del empleado para tomar decisiones, proponer soluciones y actuar de forma autónoma, sin necesidad de supervisión constante.

Trabajo en equipo: Evalúa la habilidad del empleado para colaborar eficazmente con los demás, contribuir al trabajo conjunto y apoyar los objetivos del equipo.

Adaptabilidad: Mide la capacidad del empleado para ajustarse a los cambios, enfrentar nuevos retos y aprender nuevas habilidades conforme a las necesidades organizacionales.

Actitudes y comportamiento: Refleja el comportamiento general del empleado en el lugar de trabajo, incluyendo su actitud hacia la organización, los compañeros y los superiores.

Cumplimiento de metas: Evalúa el grado en que el empleado alcanza los objetivos establecidos, lo que refleja su eficiencia y alineación con los objetivos organizacionales. El autor Robbins, resalta que estos factores son fundamentales para entender y medir el desempeño laboral, lo que permite a las organizaciones tomar decisiones informadas sobre la gestión de su talento humano.

2.3.2.2 Importancias de Evaluar el Desempeño Laboral del Docente

Evaluar la función del personal es una tarea importante para cualquier institución, ya que permite medir tanto la eficacia como la eficiencia de los colaboradores. Este proceso tiene como objetivo garantizar que los empleados alcancen las metas organizacionales establecidas. Cuando se identifican dificultades, resulta esencial implementar estrategias orientadas a la mejora. Asimismo, definir y utilizar criterios, factores o variables específicos para la evaluación laboral resulta indispensable, pues aporta información clave para tomar decisiones estratégicas en la organización, como promociones, despidos o reubicaciones, Según Robbins (2013). Por ende, esta evaluación también facilita la detección de áreas que necesitan fortalecimiento, lo cual posibilita la planificación de los programas de capacitación y desarrollo dirigidos a los colaboradores en función de las competencias previamente establecidas por la institución. Por otro lado, Para llevar a cabo la evaluación de desempeño de manera efectiva, es esencial tener criterios o factores claramente definidos como manifiesta Louffat (2016). Además, el autor precisa que la evaluación de desempeño es un proceso técnico de gestión del potencial humano que se encarga de medir de manera sistemática y periódica la eficacia y eficiencia del funcionario en el cumplimiento de sus tareas actuales.

Según Chiavenato (2009), la evaluación del desempeño se define como un proceso sistemático que busca calificar y generar información sobre la eficacia y eficiencia de los empleados en sus funciones laborales. Este procedimiento aporta beneficios tanto para la organización como para los individuos, ya que permite a los empleados comprender las expectativas y criterios valorados por la empresa en términos de comportamiento y rendimiento. Además, facilita la percepción de las expectativas del líder respecto al desempeño individual, la identificación de fortalezas y debilidades, y la adopción de

medidas conjuntas entre líder y subordinado para mejorar el rendimiento. Asimismo, fomenta la autoevaluación y el análisis crítico personal, promoviendo el desarrollo y control individuales. Chiavenato resalta que estas ventajas no solo mejoran el desempeño del empleado, sino que también fortalecen su alineación con los objetivos organizacionales, promoviendo un entorno de crecimiento y mejora continua.

2.3.3 Dimensiones de desempeño

Exploraremos las dimensiones del desempeño según Robbins (2013) siendo como sigue:

Eficiencia: hace referencia a la relación entre los resultados obtenidos en la producción de bienes o servicios y los insumos utilizados (financieros, humanos o materiales), centrándose en la optimización de recursos para alcanzar la mayor productividad con el mínimo costo posible. Por tanto, se trata de lograr el mayor rendimiento posible utilizando la menor cantidad de recursos.

Eficacia: se refiere al nivel de cumplimiento de los objetivos o resultados de una institución, programa o proyecto, independientemente de los recursos empleados. Su medición es pertinente siempre que los objetivos y resultados estén claramente establecidos. De igual manera, la eficacia se refiere a la capacidad de alcanzar los objetivos o resultados por una institución, programa o proyecto, sin considerar los recursos empleados. Es importante señalar que las medidas de eficacia son relevantes cuando los objetivos y resultados del programa o institución están definidos de manera clara.

Calidad: El indicador de calidad está orientado a evaluar la capacidad de la institución o programa para responder a las necesidades de sus clientes, usuarios o población objetivo. Se relaciona con las características y atributos de los bienes y servicios que se brindan, como la

oportunidad, la accesibilidad, la continuidad, la cortesía en la atención, entre otros". Asimismo, la calidad se centra exclusivamente en evaluar la capacidad de la institución o programa para satisfacer las necesidades de sus clientes, usuarios o población objetivo. Se examinan las características y atributos de los bienes y servicios ofrecidos, como la puntualidad, la accesibilidad, la consistencia, la cortesía en el servicio, entre otros aspectos.

Reflexiva: se refiere a la capacidad del docente para consolidar su identidad profesional a partir de su práctica cotidiana. Implica la reflexión sobre y desde su experiencia pedagógica, así como la deliberación y toma de decisiones fundamentadas. Asimismo, el docente integra de manera crítica diversos saberes y desarrolla habilidades que favorecen el aprendizaje de los estudiantes. En este sentido, la autorreflexión y la evaluación constante de su práctica docente constituyen elementos esenciales de su desempeño profesional. Igualmente, la competencia reflexiva implica que el docente fortalezca su identidad profesional en su día a día. Reflexiona sobre su práctica social y desde ella. Toma decisiones de manera deliberada, analiza críticamente diversos conocimientos y desarrolla una gama de habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la revisión constante de sus enfoques pedagógicos son pilares fundamentales de su labor.

Por otro lado, se ha revisado otros autores con respecto a las dimensiones de desempeño como Alles (2008) permiten estructurar la evaluación del desempeño de manera clara, alineada con las necesidades de la organización y el desarrollo de los empleados, siendo lo siguiente:

Multidimensionalidad: Las dimensiones abarcan diferentes áreas del desempeño laboral, incluyendo habilidades técnicas, competencias interpersonales, resultados alcanzados y alineación con los valores organizacionales.

Personalización por Rol: Cada dimensión se adapta al puesto de trabajo y al nivel de responsabilidad del colaborador, asegurando que las evaluaciones sean relevantes y específicas.

Foco en Competencias: Las dimensiones están relacionadas con las competencias clave que el individuo debe demostrar, como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo o resolución de problemas.

Base para la Evaluación: Estas dimensiones sirven como un marco de referencia para la medición del desempeño, facilitando la identificación de áreas de mejora y el diseño de planes de desarrollo.

Relación con Objetivos Estratégicos: Las dimensiones están diseñadas para apoyar el logro de metas organizacionales, conectando el desempeño individual con el éxito colectivo. Finalmente, las dimensiones de desempeño según Alles (2008) permiten estructurar la evaluación del desempeño de manera clara, alineada con las necesidades de la organización y el desarrollo de los empleados.

Según Dessler (2011) en su libro "Gestión de Recursos Humanos", las dimensiones de desempeño para identificar fortalezas y debilidades del empleado, proporcionar retroalimentación estructurada, crear planes de desarrollo que alineen las capacidades del personal con las metas organizacionales son:

Calidad del Trabajo: La precisión, consistencia y estándares alcanzados en las tareas realizadas. Evalúa si el trabajo cumple con los requisitos establecidos por la organización.

Cantidad de Trabajo: El volumen de trabajo producido dentro de un periodo de tiempo específico. Considera si el empleado alcanza o supera las expectativas en términos de productividad.

Conocimiento del Trabajo: El grado de comprensión y dominio que el empleado tiene sobre las tareas y responsabilidades de su puesto. Incluye habilidades técnicas y conocimientos específicos requeridos.

Habilidades Interpersonales: Mide la capacidad del empleado para comunicarse, colaborar y trabajar eficazmente con otros. Esto incluye trabajo en equipo, resolución de conflictos y relaciones con clientes internos y externos.

Cumplimiento de Objetivos: Está relacionado a la habilidad del empleado para alcanzar las metas establecidas, ya sean individuales, departamentales u organizacionales. Incluye resultados medibles como tiempos de entrega, etc.

Adaptabilidad: La capacidad para ajustarse a cambios en el entorno de trabajo, como nuevas tecnologías, procedimientos o demandas del mercado.

Iniciativa y Creatividad: La disposición del empleado para proponer mejoras, resolver problemas y asumir responsabilidades más allá de las expectativas mínimas.

Puntualidad y Asistencia: La regularidad y compromiso del empleado para asistir al trabajo y cumplir con los horarios establecidos.

2.4 Glosario

Competencias. Se hace referencia a un conjunto de comportamientos exhibidos por una persona, los cuales guardan una relación causal con un rendimiento considerado como bueno o excelente en una actividad, situación o trabajo específico Pereda et al., (2011)

Reflexiva. Es aquel que analiza su propia práctica para mejorarla continuamente y vincular con el pensamiento crítico y la capacidad de los docentes para analizar y mejorar su propia práctica pedagógica Robbins (2013).

Calidad. La calidad es como el grado en que un producto o servicio cumple con las expectativas o necesidades de los clientes. Según Robbins (2013), la calidad no solo se refiere a las características técnicas del producto o servicio, sino también a su capacidad para satisfacer los requerimientos del cliente de manera consistente.

Desempeño. se refiere al rendimiento, utilidad o productividad que una persona puede ofrecer mediante las tareas o actividades programadas para realizar Dessler (2011).

Eficiencia. El desempeño laboral se define como las acciones o comportamientos que exhibe el personal y que son fundamentales para alcanzar los objetivos de la organización; en otras palabras, un desempeño laboral adecuado es crucial para una organización Chiavenato (2009).

Liderazgo. El liderazgo se refiere a un conjunto de habilidades que capacitan a una persona para desempeñar funciones como líder. Estas habilidades no solo abarcan la dirección de tareas, sino también la capacidad de liderar ideologías o servir de modelo para aquellos que se inspiran en sus acciones. Por lo general, un líder posee la habilidad de motivar a las personas gracias a características emocionales que generan empatía entre sus seguidores Robbins (2013).

Responsabilidad. La responsabilidad se define como el cumplimiento de obligaciones o el cuidado al realizar o tomar decisiones, implicando una clara comprensión de que los resultados, ya sea el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones, recaen sobre la propia persona. Este concepto se considera tanto un valor como una cualidad humana, destacando una característica positiva que capacita a las personas para comprometerse y actuar de manera ética Robbins (2013).

Trabajo en equipo. El trabajo en equipo se define como la ejecución de una tarea específica por parte de un grupo conformado por dos o más personas. La coordinación efectiva, la cohesión del grupo y un ambiente positivo son aspectos cruciales para garantizar el éxito en el trabajo en equipo, contribuyendo a mantener la armonía entre los miembros del grupo Chiavenato (2009).

La comunicación efectiva. La comunicación efectiva, en las organizaciones es aquella en la que el mensaje enviado por el emisor es recibido, interpretado y entendido por el receptor de manera muy cercana a la intención original, minimizando malentendidos Robbins (2013).

Estrategias de aprendizaje. De acuerdo con Chiavenato (2019), las estrategias de aprendizaje son los procesos deliberados que el individuo emplea para organizar, regular y facilitar su aprendizaje, permitiendo que el conocimiento se internalice y transfiera a nuevas situaciones.

Dominio del área. El dominio del área implica poseer conocimientos profundos y actualizados de la disciplina específica, además de la habilidad para aplicarlos pedagógicamente en el contexto educativo Bunk (1994).

Motivación. La motivación es como la energía interna que impulsa a las personas a actuar para satisfacer necesidades específicas, distinguiendo tres motivaciones principales: logro, poder y afiliación McClelland (1989).

Oportunidades. Las oportunidades en el ámbito organizativo como condiciones o momentos favorables que permiten desarrollar competencias, crecer profesionalmente o aplicar nuevas estrategias dentro de la institución Alles (2008).

Adaptabilidad en equipo. Aborda la adaptabilidad como la capacidad de los miembros del equipo para ajustarse a cambios contextuales, reorganizar roles, aceptar nuevas tareas y colaborar de manera flexible en función de los objetivos grupales Robbins (2013).

Valoración del trabajo. La valoración del trabajo como el reconocimiento, tanto formal como informal, del esfuerzo y logros del empleado, lo que refuerza el compromiso, autoestima y desempeño laboral Dessler (2011).

Retroalimentación. Retroalimentación como el proceso mediante el cual se entrega información al desempeño pasado con el fin de ajustar, mejorar o reforzar comportamientos futuros Chiavenato (2019).

Material didáctico. Los materiales didácticos son recursos cuidadosamente diseñados (físicos o digitales) para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, guiando y apoyando la construcción de conocimiento Bunk (1994).

CAPITULO 3: METODOLOGÍA

En el presente trabajo de investigación se tomará en cuenta los siguientes elementos que permitirán consolidar la información pertinente. Las competencias profesionales y el rendimiento laboral de los docentes son temas que se abordan en relación con su desempeño en el ámbito educativo.

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El estudio se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo, el cual, según Hernández et al., (2014), se caracteriza por la recopilación y el análisis de datos cuantitativos a la comprobación de hipótesis y la identificación de patrones de comportamiento. Este enfoque posibilita una medición objetiva de las percepciones del profesorado sobre las competencias profesionales y la asociación con el nivel rendimiento, a través del uso de instrumentos estructurados y técnicas de análisis estadístico.

De acuerdo a Tamayo (2016), la investigación aplicada busca resolver una problemática concreta mediante la generación de conocimientos útiles, aunque estos no se apliquen de forma inmediata. En ese sentido, la presente investigación es de tipo aplicada, puesto que tiene como finalidad examinar la asociación entre las habilidades y la ejecución real de trabajo del docente, con el objetivo de aportar al conocimiento dentro de la gestión de recurso humano en el sistema educativo.

Asimismo, el alcance del estudio es descriptivo y correlacional, buscando determinar el nivel o estado de la variable en estudio en una población específica. En ese contexto, el presente estudio seguirá la propuesta de Hernández et al., (2014), con el objetivo de identificar una situación problemática y buscar la solución más adecuada para el contexto

específico de las competencias profesionales en el desempeño laboral docente, sin intervenir ni modificar las condiciones naturales en las que ocurren los hechos.

El método empleado corresponde al enforque **hipotético–deductivo**; en ese sentido, según Hernández et al., (2018), parte de la formulación de una hipótesis que posteriormente se contrasta con la realidad empírica mediante la observación y el análisis de datos. A través de este método se busca comprobar la hipótesis planteada en torno al vínculo entre las habilidades y el rendimiento docente en el centro educativo objeto de estudio.

En cuanto al diseño, es de tipo no experimental, ya que no se manipulan las variables, sino que se observan tal como ocurren en su contexto natural. Esto permite comprender cómo se relacionan de manera real las competencias docentes y su desempeño laboral. Por ello, el estudio se limita a recopilar y analizar datos sin intervenir directamente en los factores observados. En este contexto, el diseño metodológico será no experimental y de tipo transversal, ya que se desarrolló a lo largo del año 2024. Asimismo, el estudio empleará un corte transversal, como sugiere Bernal (2023), para obtener datos en un único momento y tiempo del objeto de estudio.

3.2. Población de Estudio

Conforme a la definición de Arias et al., (2016), la población de estudio se concibe como "un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados". En este contexto, la población seleccionada para la evaluación de competencias profesionales y desempeño laboral está conformada por 52 docentes entre nombrados y contratados de la Institución Educativa. La selección de una muestra representativa es crucial para garantizar la validez y generalización de los hallazgos. De acuerdo con Seiber (1992) incluso un pequeño porcentaje del total de la población estudiada puede proporcionar perspectivas

significativas si se selecciona de manera estratégica y se asegura la representatividad adecuada.

3.3. Tamaño de muestra

Como sostiene Hernández et al., (2014) la muestra estadística se define como una fracción de la población que es seleccionada para la realización de un estudio determinado. Generalmente, dicha muestra constituye una representación de la población total, lo que permite analizar y estimar sus características. En el presente estudio la población es pequeña. Por lo tanto, la muestra estará conformada por la totalidad de la población docente, compuesta por 52 docentes, tanto nombrados como contratados, con el fin de evaluar el desempeño laboral y las competencias profesionales.

3.4. Técnica de recolección de datos

Según Arias (2012), “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información”. Entre estas técnicas se encuentran la observación directa, la encuesta, la entrevista, el análisis documental y el análisis de contenido, entre otras. Por ello, en este estudio se empleará la encuesta como técnica principal, con el objetivo de obtener la información necesaria sobre las habilidades en el rendimiento docente dentro de la entidad. En ese contexto en el presente estudio, se emplearán la técnica de encuesta entender mejor el vínculo entre el dominio de la materia y el manejo de aula, abarcando la totalidad de los educadores, siendo la muestra igual que la población docente.

Descripción de los instrumentos

Según Arias (2012), “los instrumentos son cualquier recurso, dispositivo o formato, ya sea en papel o digital, que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información. Entre ellos se pueden mencionar los cuestionarios, entrevistas y otros”.

Por ello, en este informe se ha seleccionado un formulario con escala tipo Likert como instrumento de recolección de datos, orientado medir el nivel de satisfacción respecto a las habilidades profesionales en el rendimiento laboral del educador dentro de la institución. Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, utilizando un cuestionario compuesto por 32 preguntas distribuidos de manera equitativa entre las variables de estudio consideradas: competencias profesionales (16 preguntas) y desempeño laboral docente (16 preguntas).

El proceso de cuantificación se realizó a través de escala tipo Likert de cinco categorías, en la que los participantes elegirán entre las siguientes opciones: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Según Hernández et al. (2014), la validez y la confiabilidad son dos criterios fundamentales para evaluar la calidad de un instrumento de medición en una investigación en relación a la recolección de datos obtenidos.

La validez, evalúa si el instrumento cubre de manera adecuada todos los aspectos de las variables centrales que se quiere medir.

En ese contexto, el instrumento propuesto ha sido evaluado a través de juicio de expertos, quienes revisaron si los ítems eran pertinentes, claros y coherentes con las variables de estudio. Los resultados de la validación indicaron un nivel satisfactorio de concordancia entre los expertos, garantizando que el instrumento mide de manera adecuada las competencias profesionales y el desempeño laboral docente. Ver Tabla 1.

Tabla 1

Tabla de validación de expertos

Nombre de los expertos	Grado académico	Lugar donde labora	Porcentaje de validez
Bárbara Isabel Ponce Ponce	Doctora en administración	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	100%
Mónica Elizabeth Regalado Chamorro	Doctora en administración	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	100%
Jorge Vicente Mayuri Barrón	Doctor en administración	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	100%

Nota: Elaboración propia

También, se analizará la confiabilidad del instrumento mediante la aplicación del Método de Consistencia Interna de Alfa de Cronbach, ya que el estudio se centra en el vínculo de la competencia profesional y el desempeño laboral docente a los cuales se les aplicara la encuesta usando un sólo instrumento, es decir, una sola administración del instrumento de medición.

Técnica estadística para el procesamiento de la información

La información recopilada de las encuestas dirigidas a los docentes ha sido transferida a una hoja de cálculo en MS Excel 2016, donde se organizaron y tabularon los datos. Se calcularán estadísticas descriptivas como porcentaje, moda, mediana, media, desviación estándar y varianza. Posteriormente, estos datos se exportarán al software estadístico SPSS versión 25 para realizar un análisis descriptivo más detallado utilizando tablas de frecuencia de correlación Spearman.

3.5. Ética en la investigación

La ética en la investigación es fundamental para garantizar la integridad, la validez y la credibilidad del estudio, así como para proteger los derechos y el bienestar de los participantes. Al abordar la asociación entre las competencias profesionales en el desempeño

laboral docente en la institución educativa de Lima, 2024, es esencial reflexionar sobre los principios éticos que guían este proceso. A continuación, se presentan algunos argumentos claves sobre la ética en la investigación, respaldados por la literatura académica:

Según el Informe Calvo (2022), el respeto por las personas es uno de los principios éticos fundamentales en la investigación. Esto implica reconocer la autonomía de los participantes y proteger a aquellos con autonomía disminuida. En el contexto de esta investigación, esto significa obtener el consentimiento informado de todos los docentes involucrados, asegurando que comprendan de manera clara la finalidad del estudio, los procedimientos a seguir, los posibles riesgos y beneficios asociados, así como su derecho a retirarse en cualquier momento sin repercusiones. Enfatizando, que los investigadores maximicen los beneficios y minimicen los posibles daños, al investigar las competencias profesionales y su impacto en el desempeño laboral docente, es decisivo diseñar el estudio de manera que los beneficios, como la mejora en la formación y el desarrollo profesional, superen cualquier inconveniente o riesgo potencial. Además, garantizar que los resultados del estudio sean utilizados para implementar mejoras prácticas que beneficien tanto a los docentes como a los estudiantes. Por último, la justicia, es un principio que refiere a la asignación equitativa de las ventajas y desventajas de la investigación. En ese sentido, en esta investigación, es vital asegurar que todos los docentes tengan igual oportunidad de participar y beneficiarse de las mejoras derivadas del estudio. Esto incluye una selección justa de los participantes y una aplicación equitativa de cualquier intervención o programa de desarrollo profesional propuesto como resultado de los hallazgos del estudio.

La confidencialidad y la privacidad son esenciales para proteger la información personal y profesional de los participantes. De acuerdo con Seiber (1992), los investigadores deben tomar medidas adecuadas para garantizar que la información proporcionada por los

participantes se mantenga segura y se utilice únicamente con fines de investigación. En este estudio, es fundamental asegurar que los datos recogidos se almacenen de manera segura y que cualquier informe o publicación preserve el anonimato de los docentes, utilizando seudónimos o códigos para identificar a los participantes.

La transparencia y la honestidad son valores fundamentales en la investigación ética. Como señala Arango et al. (2022), los investigadores deben ser honestos en la recopilación, análisis y presentación de datos, evitando cualquier forma de falsificación, fabricación o plagio. En esta investigación, es trascendental mantener una comunicación abierta y honesta con todos los participantes, explicando de manera clara los objetivos del estudio, los métodos utilizados en la que se gestionan y reportarán las evidencias. Además, indica que los investigadores tienen la responsabilidad profesional de cumplir con los estándares éticos y científicos establecidos en su campo. En el contexto de esta investigación, esto implica seguir protocolos éticos rigurosos, someter el estudio a revisión por un comité de ética si es necesario, y asegurarse de que todas las actividades de investigación se realicen de acuerdo con las mejores prácticas y los principios éticos. En ese sentido, la ética en la investigación es fundamental para mantener la credibilidad y el impacto positivo de cualquier estudio. Al adherirse a los principios éticos de respeto por los participantes, beneficencia, justicia, confidencialidad, transparencia y responsabilidad profesional, esta investigación no solo contribuirá al conocimiento académico, sino que también promoverá prácticas justas y beneficiosas en la entidad de estudio.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSION

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

Se presentan y discuten los resultados obtenidos en la investigación sobre la asociación entre las capacidades profesionales y el rendimiento del educador en el colegio particular de Lima, 2024. Se analizan los datos recolectados a través de los instrumentos de medición y se interpretan a la luz del marco teórico y los objetivos planteados. La recolección de datos se realizó mediante encuestas aplicadas a una muestra representativa de educadores de la entidad. Las encuestas incluyeron preguntas sobre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente. Los datos recolectados se organizaron y codificaron para su análisis en Excel 2016 y SPSS 25.

Se emplearon métodos estadísticos para analizar los datos recolectados. El análisis incluyó estadísticos descriptivos, como técnicas inferenciales, como la prueba de correlación de Spearman. Estos métodos permitieron determinar la relación entre las variables de estudio.

Análisis de Validez

Para garantizar la validez del instrumento aplicado en esta investigación, se empleó la validez de contenido, la cual fue establecida mediante el juicio de tres expertos en el área de educación y metodología de la investigación, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems del cuestionario respecto a las variables: competencias profesionales y desempeño laboral docente. Tras su revisión, se incorporaron las recomendaciones pertinentes, obteniendo así un instrumento con adecuado nivel de validez de contenido.

Tabla 2

Validez de expertos

Nombre de los expertos	Grado académico	Lugar donde labora	Porcentaje de validez
Bárbara Isabel Ponce Ponce	Doctora en administración	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	100%
Mónica Elizabeth Regalado Chamorro	Doctora en administración	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	100%
Jorge Vicente Mayuri Barron	Doctor en administración	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	100%

Análisis de Confiabilidad

En este estudio, el cuestionario aplicado, ha obtenido un valor alfa Cronbach 0.726, en variable de competencia profesional y en la variable de desempeño laboral un valor de alfa 0 785. Según la clasificación propuesta por George y Mallary (2003). Este resultado muestra que los elementos utilizados son de excelente confiabilidad, lo cual permite observar patrones solidos de consistencia interna entre los ítems.

Tabla de interpretación del Alfa Cronbach (George y Mallery, 2003):

- "$\alpha \geq 0.90$: Excelente"
- "$0.80 \leq \alpha < 0.90$: Bueno"
- "$0.70 \leq \alpha < 0.80$: Aceptable"
- "$0.60 \leq \alpha < 0.70$: Cuestionable"
- "$0.50 \leq \alpha < 0.60$: Pobre"
- "$\alpha < 0.50$: Inaceptable"

Estos resultados indican que los ítems del cuestionario presentan consistencia interna adecuada, lo que valida su uso para la medición de las variables propuestas en el estudio. Ver Tabla 3 y Tabla 4.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad de competencia profesional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,726	16

***Nota*:** Elaboración propia

Tabla 4

Estadística de fiabilidad de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	16

***Nota*:** Elaboración propia

Estadística de fiabilidad de competencia profesional

Análisis de Normalidad

Es un procedimiento estadístico que permite evaluar si los datos recopilados se ajustan a la distribución normal, considerando el tamaño de la muestra y el tipo de datos. Si los datos siguen una distribución normal ($p>0.05$), se puede aplicar pruebas paramétricas; de lo contrario, es necesario es necesario utilizar estadísticas no paramétricas como alternativa.

H_1: Los datos no tienen una distribución normal ($p<0.05$)

H_0: Los datos tienen una distribución normal ($p>0.05$)

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencia profesional	,447	52	,000
Desempeño laboral	,302	52	,000

Nota: Elaboración propia.

El resultado de Kolmogorov-Smirnov para competencia laboral, es 0,447 y para el desempeño laboral es 0,302, ambos con 52 grados de libertad. Asimismo, en ambos casos, el valor de significancia es 0,000), lo cual es menor al umbral de 0,05.

Dado que la prueba de normalidad muestra los valores de significancia ($p=0,000$) inferiores a ($p<0.05$), se determina que los datos siguen una distribución no normal. Por consiguiente, de decidió emplear coeficientes de correlación no paramétrica, como el de

Spearman, para analizar la conexión entre las variables. Asimismo, se rechaza la hipótesis nula, que plantea que las variables tienen una distribución normal (p>0.05).

4.2. Resultados Descriptivos

A continuación, se muestra el análisis descriptivo de los hallazgos de la investigación, en primera instancia se tabularon los datos, luego se elaboraron tablas y figuras de las dos variables, finalmente se realizó la interpretación. Asimismo, Las preguntas abiertas han sido reformuladas con afirmaciones estructuradas con escalas de medición, garantizando que los datos puedan analizarse estadísticamente, asegurando consistencia con el enfoque cuantitativo.

Tabla 4

Características del equipo de docentes que labora en la Institución Educativa

Variable	N	%
Género		
Femenino	25	48%
Masculino	27	52%
Edad		
25-35 años	11	21%
36-45 años	20	38%
46-55 años	15	29%
56 años a mas	6	12%

Fuente: Datos del estudio.

Entre las características de la muestra estudiada, hay un predominio de profesionales del sexo masculino 52%, rango de edades 36-45 años corresponde 38%, según presentado en la Tabla 6.

Variable 1: Competencias profesionales

Las competencias profesionales son las habilidades, conocimientos y actitudes que un docente necesita para realizar bien su trabajo. Estas competencias no solo afectan su desempeño, sino también la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. Para entender la competencia profesional, se está analizando cuatros tipos de competencias profesionales: Competencia técnica, metodológica, social, participativa. Competencia técnica: Está relacionada con el conocimiento y manejo de los contenidos de la materia que enseña, así como el uso de herramientas necesarias para su enseñanza. Competencia metodológica: Esta referido a la forma en que el docente organiza sus clases, elige estrategias de enseñanza y evalúa el aprendizaje de los estudiantes. Competencia social: Incluye a la capacidad de comunicarse bien, trabajar en equipo y mantener buenas relaciones con alumnos, colegas y directivos. Y la competencia participativa: implica la disposición del docente para involucrarse en actividades del colegio, aportar ideas y colaborar en la toma de decisiones. Desarrollar estas competencias es clave para mejorar el desempeño docente y garantizar una educación de calidad.

En síntesis, los datos recogidos se presentan en tablas y gráficos generados mediante software estadístico SPSS y Excel 2016, lo que permitirá identificar patrones, correlaciones y tendencias relacionadas con la competencia profesional.

La encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa estuvo conformada por 32 ítems, elaborados bajo una escala tipo Likert, en la cual los participantes debían seleccionar una sola alternativa de respuesta. La muestra de estudio estuvo integrada por docentes de ambos sexos, cuyas edades fluctuaban entre los 25 y 55 años. A partir de lo señalado, se presentan a continuación los resultados obtenidos.

Tabla 5

Competencia profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	37	71,2	71,2	71,2
	Siempre	15	28,8	28,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Los hallazgos indican en la combinación de las respuestas “Casi siempre y Siempre” que el 100% de los participantes perciben de manera favorable a la competencia profesional, En general los resultados reflejan una tendencia predominantemente positiva hacia la competencia profesional. Ver figura 1.

Figura 1

Competencia profesional



Nota: Elaboración propia

.

Resultados relacionados a las dimensiones de la variable 1

<u>Competencia Técnica</u>:

Tabla 6

El docente domina su área y sugiere mejoras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	5	9.6	9.6	9.6
	Siempre	47	90.4	90.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Como se muestra en la tabla 8:

El 90.4% de los docentes siempre tienen domino de su área y sugieren cambios en beneficio de los estudiantes.

Y el 9.6% de los profesores casi siempre tienen dominio de su área y sugieren cambios en beneficio de los estudiantes. En este contexto, los resultados reflejan una alta proporción de docentes que están dispuestos y capacitados para proponer cambios en beneficio de los estudiantes, lo cual es crucial para la mejora continua en el ámbito educativo. Este nivel de compromiso y liderazgo puede tener un impacto positivo en la calidad del aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. Ver figura 2.

Figura 2



El docente domina su área y propone mejoras

Nota: Elaboración propia

Tabla 7

El docente posee conocimientos y destrezas en el liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	8	15,4	15,4	19,2
	Siempre	42	80,8	80,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: *Elaboración propia*

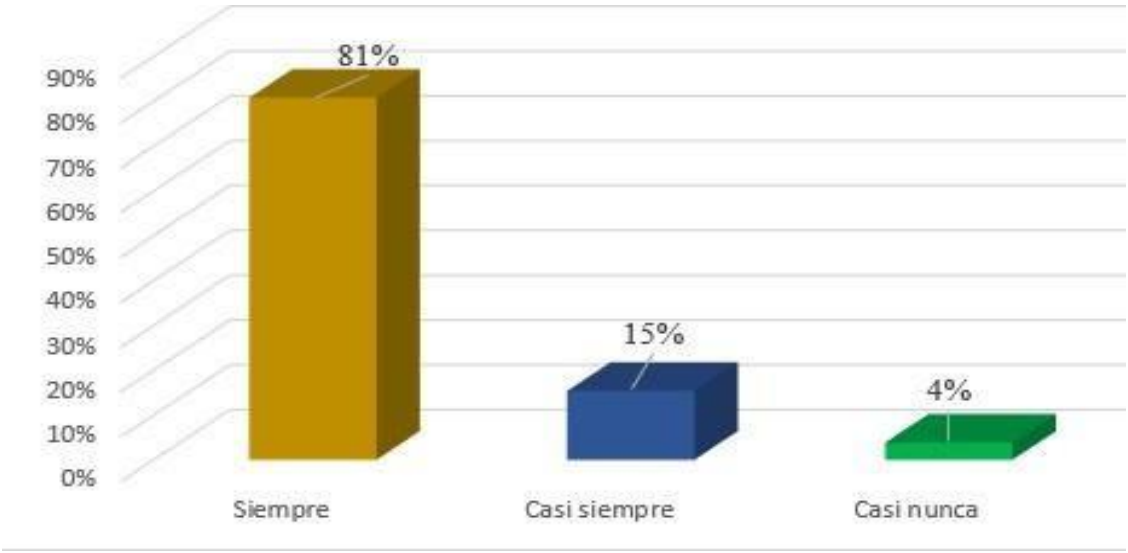
Como se muestra en la tabla 9

- El 81% indica que siempre tienen las destrezas adecuadas para desarrollar competencias y capacidades de liderazgo
- Asimismo, el 15% menciona que casi siempre poseen estas destrezas.
- 4% manifiesta que casi nunca tienen estas destrezas.

La mayoría de los docentes (96%) se sienten bien preparados en términos de liderazgo, con un alto porcentaje indicando que siempre o casi siempre tienen las destrezas necesarias. Sin embargo, aún hay una proporción mínima tienen la necesidad de mejorar o enfrenta desafíos en ciertos contextos. Esto resalta la importancia de continuar apoyando el desarrollo profesional en habilidades de liderazgo para todos los docentes. Ver figura 3.

Figura 3

Posee conocimientos y destrezas en liderazgo



Nota: Elaboración propia

Tabla 8

Proceso de adquisición de nuevas habilidades de estudio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	A veces	2	3,8	3,8	7,7
	Casi siempre	15	28,8	28,8	36,5
	Siempre	33	63,5	63,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

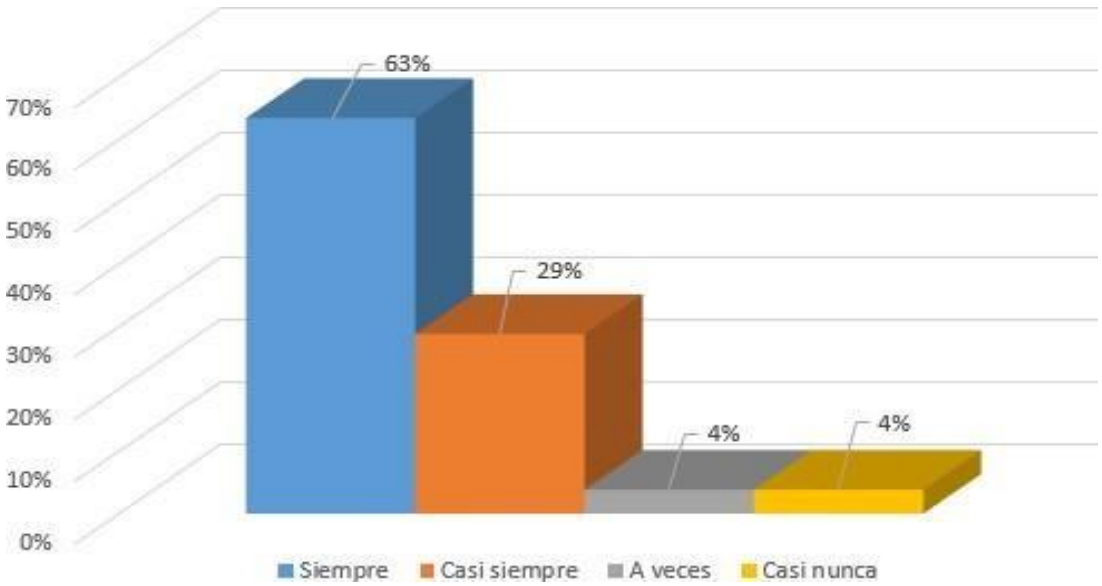
Como se muestra en la tabla 10:

- El 63.5% Respondieron siempre tiene enfoque constante en aprender nuevas técnicas o habilidades de estudio.

- Asimismo, el 28.8% indica que casi siempre están adquiriendo nuevas habilidades de estudio.
- También el 3.8% Indican que solo a veces adquieren nuevas habilidades de estudio
- Otro 3.8% dice que casi nunca adquiere nuevas habilidades de estudio.

De este resultado, se puede afirmar que el 92% manifiestan que la gran mayoría de los encuestados tiene un fuerte y continuo interés en mejorar sus habilidades de estudio. Por otro lado, solo una pequeña minoría indica que con poca frecuencia adquieren nuevas habilidades. Por ende, podría ser un área para investigar más a fondo para entender las razones detrás de esta falta de actividad. Ver figura 4.

Figura 4



Proceso de adquisición de nuevas habilidades de estudio

Nota: Elaboración propia

Tabla 9

Hay diferencias en las habilidades de aprendizaje según el nivel educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	15	28.8	28.8	28.8
	Siempre	37	71.2	71.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

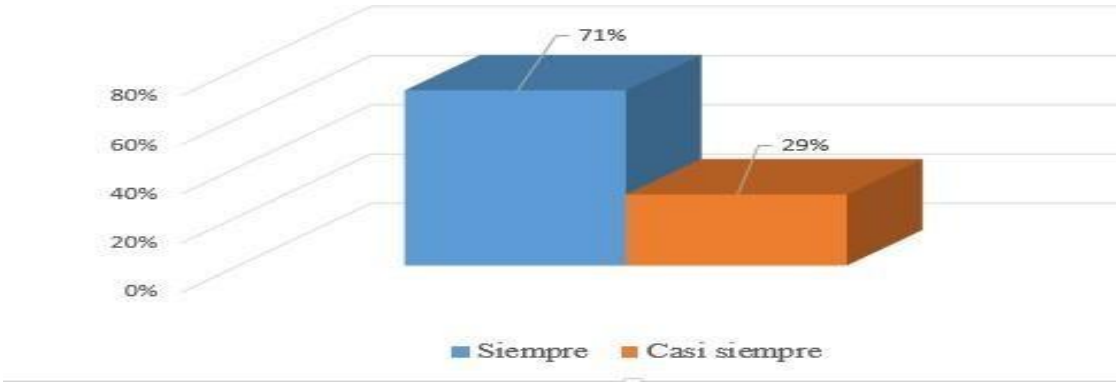
Como se muestra en la tabla 11:

- 71% indica que siempre hay diferencias significativas en las habilidades de aprendizaje entre estudiantes de diferentes niveles educativos.
- 29% este grupo indica que casi siempre hay diferencias significativas en las habilidades de aprendizaje entre estudiantes de diferentes niveles educativos.

Los datos obtenidos la gran mayoría de los encuestados indican sobre la existencia de estas diferencias, en las habilidades de aprendizaje entre estudiantes de diferentes niveles educativos. Mientras, un poco más de la cuarta parte de los encuestados reconoce que no son constantes. Ver figura 5.

Figura 5

Hay diferencias en la habilidad de aprendizaje según el nivel educativo



Competencia Metodológica

Tabla 10

Aplico estrategias de aprendizaje colaborativo en proyectos grupales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	7,7	7,7	7,7
	A veces	7	13,5	13,5	21,2
	Casi siempre	11	21,2	21,2	42,3
	Siempre	30	57,7	57,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Como se muestra en la tabla 12:

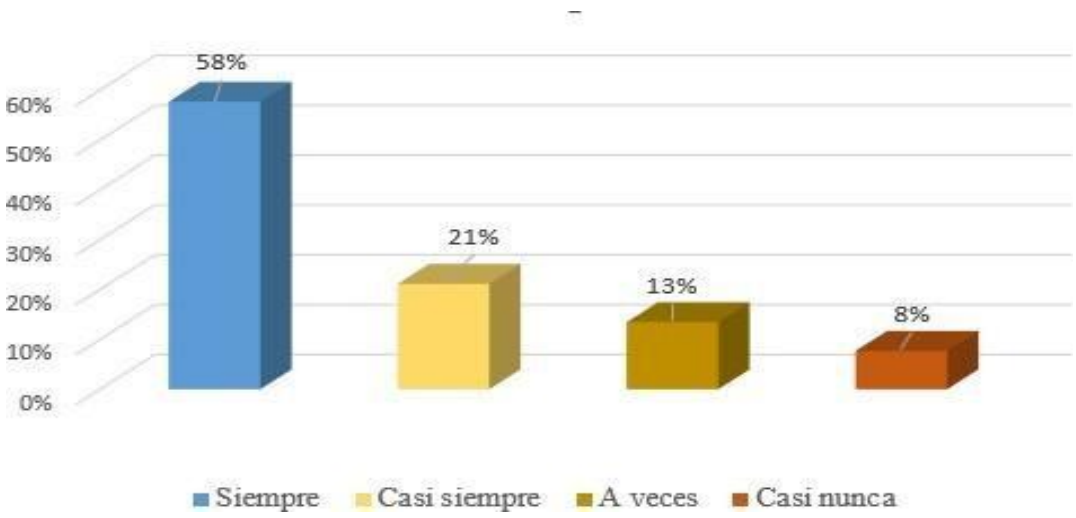
- 58% indican siempre han aplicado con éxito una estrategia de aprendizaje que consideran efectiva.
- 21% dice casi siempre han tenido éxito con sus estrategias de aprendizaje
- 13% mencionaron a veces han aplicado con éxito una estrategia de aprendizaje
- 8% Indican casi nunca han tenido éxito con sus estrategias de aprendizaje.

En base a datos obtenidos se puede concluir que la gran mayoría (79%) ha aplicado con éxito estrategias de aprendizaje efectivas con alta frecuencia. Sin embargo, un poco

menos de la cuarta parte de los encuestados indican que solo a veces han tenido éxito con las estrategias de aprendizaje y un grupo minoritario indican que no han encontrado métodos que funcionen bien con las estrategias aplicadas. Ver figura 6.

Figura 6

Aplico estrategias de aprendizaje colaborativo en proyectos grupales



***Nota*:** Elaboración propia

Tabla 11

Evaluación constante del progreso de aprendizaje

		Frecuencia	*Porcentaje*	*Porcentaje válido*	*Porcentaje acumulado*
Válido	*Nunca*	*12*	*23,1*	*23,1*	*23,1*
	Casi nunca	*9*	*17,3*	*17,3*	*40,4*
	A veces	*8*	*15,4*	*15,4*	*55,8*
	Casi siempre	*4*	*7,7*	*7,7*	*63,5*
	Siempre	*19*	*36,5*	*36,5*	*100,0*
	Total	*52*	*100,0*	*100,0*	

Nota: Elaboración propia

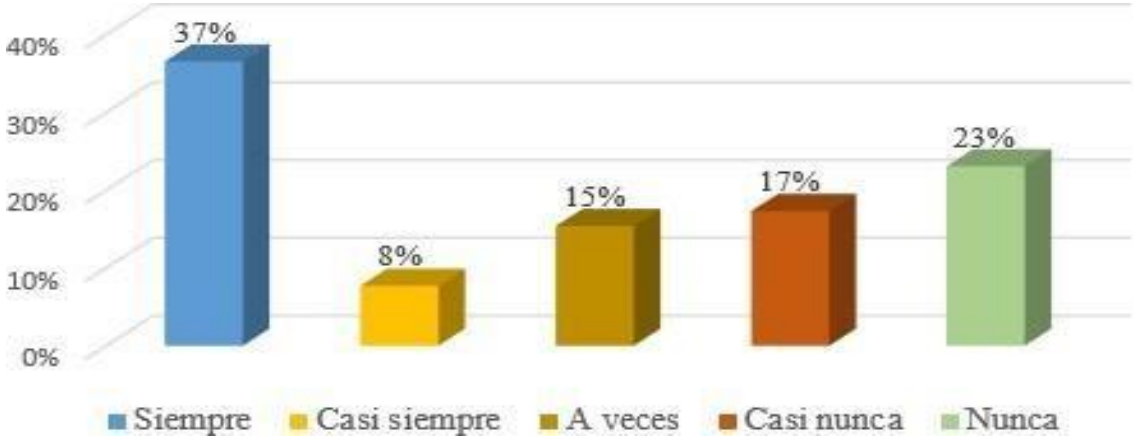
Como se puede ver en la tabla13:

- 37% afirman que siempre monitorean y evalúan su progreso de aprendizaje mientras aplican una estrategia
- 8% indican casi siempre monitorean y evalúan su progreso
- 15% dice que solo a veces monitorean y evalúan su progreso.
- 17% manifiestan casi nunca monitorean y evalúan su progreso.
- 23% mencionan que nunca monitorean ni evalúan su progreso.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencian que menos del 50% de los encuestados practica la autoevaluación y un grupo minoritario a veces monitorea y realiza evaluación de su progreso. Por otro lado, un poco menos de la mitad muestra una tendencia hacia una menor frecuencia de autoevaluación. Ver figura 7.

Figura 7

Evaluación constante del progreso de aprendizaje



***Nota**; Elaboración propia*

Tabla 12

Aprendizaje colaborativo en proyectos grupales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,8	3,8	3,8
	A veces	17	32,7	32,7	36,5
	Casi siempre	12	23,1	23,1	59,6
	Siempre	21	40,4	40,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

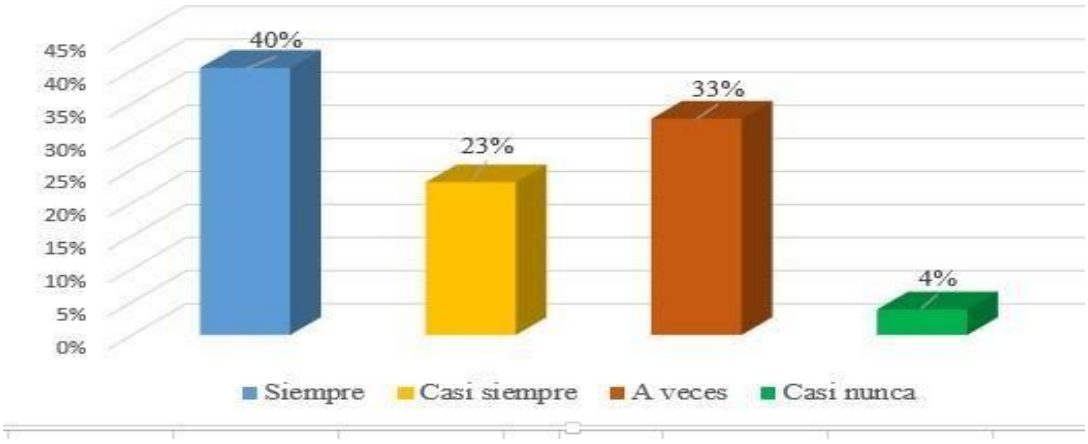
Como se muestra en la tabla 14:

- 40% indican siempre una alta predisposición y práctica constante de métodos colaborativos.
- 23% dicen que casi siempre casi siempre utilizan estrategias colaborativas
- 33% manifiesta que solo a veces integran estrategias colaborativas.
- 4% indican casi nunca utilizan estrategias colaborativas en proyectos grupales.

Por ende, muestra que una mayoría de los encuestados utilizan estrategias colaborativas en proyectos grupales. Mientras el 37% lo hacen con menor frecuencia. Por lo tanto, se sugiere mejorar en términos de fomentar la colaboración y proporcionar recursos y estrategias que faciliten el aprendizaje colaborativo en entornos grupales. Ver figura 8.

Figura 8

Aprendizaje colaborativa en proyectos grupales



Nota: Elaboración propia

Tabla 13

Factores que influye en la elección de estrategias de aprendizaje

		Frecuencia	*Porcentaje*	*Porcentaje válido*	*Porcentaje acumulado*
Válido	*Casi nunca*	*2*	*3,8*	*3,8*	*3,8*
	A veces	*3*	*5,8*	*5,8*	*9,6*
	Casi siempre	*11*	*21,2*	*21,2*	*30,8*
	Siempre	*36*	*69,2*	*69,2*	*100,0*
	Total	*52*	*100,0*	*100,0*	

Nota: Elaboración propia

Como se muestra en la tabla 15:

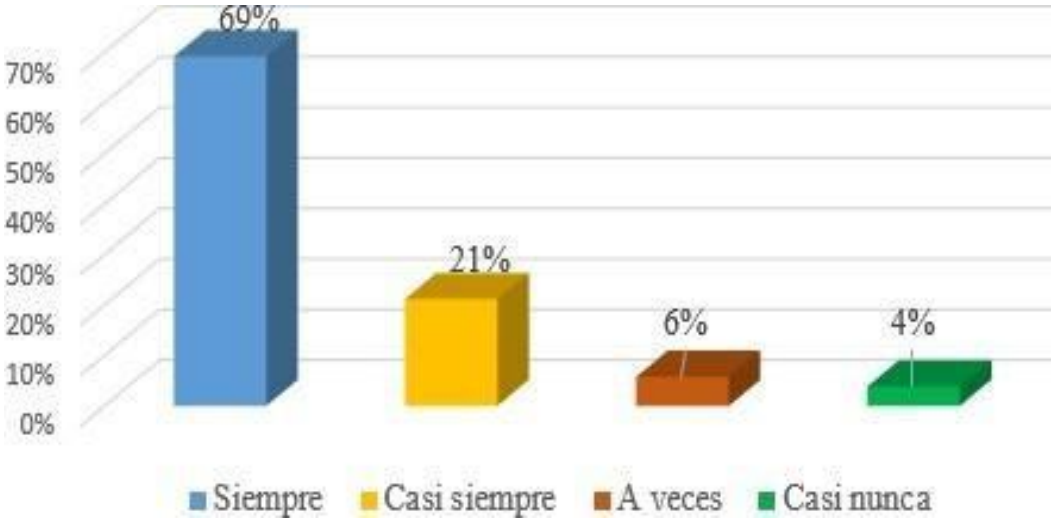
- 69% indica siempre que ciertos factores siempre se relacionan con su elección de una estrategia de aprendizaje
- 21% casi siempre hay factores que se relaciona con su elección.

- 6% manifiesta que a veces los factores se relacionan en su elección de estrategia de aprendizaje.
- 4% indica que casi nunca los factores se relacionan con su elección.

Los resultados indican que la gran mayoría (81%) consideran que hay factores que se relacionan de manera regular en su elección de estrategias de aprendizaje. Por otro lado, solo una minoría (10%) indican que estos factores tienen una influencia mínima en sus decisiones. Ver la figura 9.

Figura 9

Factores en la elección de estrategias de aprendizaje



***Nota**:* Elaboración propia

Competencia social

Tabla 14

Estrategias utilizadas para mantener una comunicación efectiva en equipo

		Frecuencia	*Porcentaje*	*Porcentaje válido*	*Porcentaje acumulado*
Válido	*A veces*	*20*	*38,5*	*38,5*	*38,5*
	Casi siempre	*9*	*17,3*	*17,3*	*55,8*
	Siempre	*23*	*44,2*	*44,2*	*100,0*
	Total	*52*	*100,0*	*100,0*	

Nota: Elaboración propia

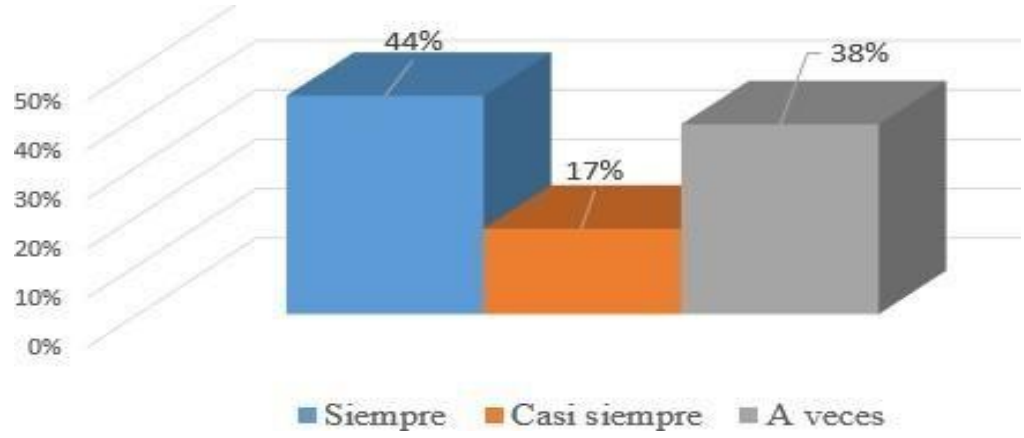
Como se muestra en la tabla 16:

- 44% indica que siempre utilizan estrategias para mantener una comunicación efectiva en el equipo.
- 17% dice que casi siempre utilizan estas estrategias.
- 38% manifiesta que solo a veces utilizan estrategias para mantener una comunicación efectiva.

Se concluye que una gran mayoría (81%) de colaboradores utilizan estrategias para asegurar una comunicación efectiva en el equipo de trabajo. Mientras un grupo considerable (38%) indican utilizar las estrategias a veces. Por lo tanto, seria crucial una mejora continua en las estrategias de comunicación. Ver figura 10.

Figura 10

Estrategias utilizadas para mantener una comunicación efectiva



Nota: Elaboración propia

Tabla 15

Adaptación a diferentes dinámicas de equipo y estilo de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	28,8	28,8	28,8
	Casi nunca	7	13,5	13,5	42,3
	A veces	2	3,8	3,8	46,2
	Casi siempre	21	40,4	40,4	86,5
	Siempre	7	13,5	13,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

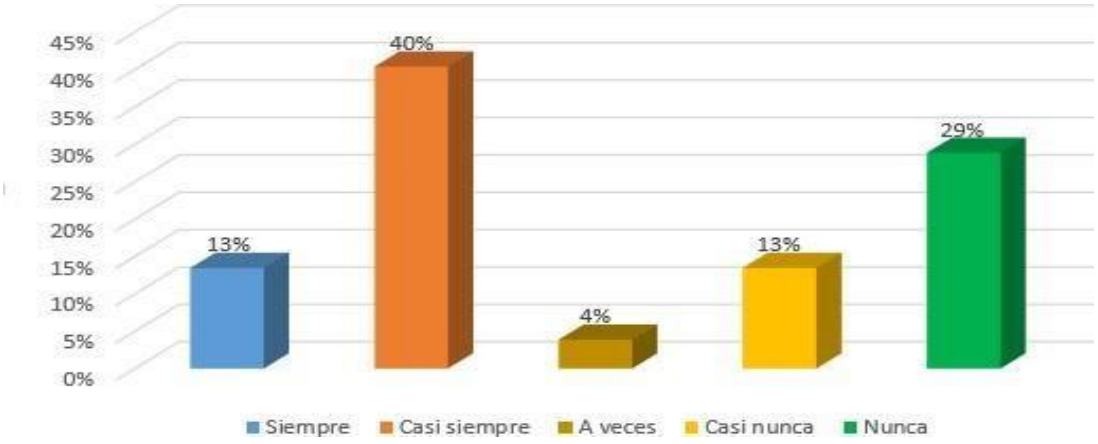
Como se muestra en la tabla 17:

- 13% indica siempre se adaptan a diferentes dinámicas de equipo y estilos de liderazgo.
- 40% casi siempre se adaptan a diferentes dinámicas de equipo y estilos de liderazgo.
- 4% manifiesta que a veces se adaptan.
- 13% reporta que casi nunca se adaptan a diferentes dinámicas y estilos de liderazgo.
- 29% indica que nunca se adaptan a diferentes dinámicas de equipo y estilos de liderazgo.

Los datos obtenidos muestran que más de la mitad (53%) tiene una alta capacidad para adaptarse a diferentes dinámicas de equipo y estilo de liderazgo. Por otro lado, un grupo considerable (47%) baja frecuencia de adaptación al trabajo en equipo. Para mejorar la adaptabilidad fomentar una cultura de cambio y proporcionar apoyo adicional para aquellos que encuentran dificultades para adaptarse a diferentes estilos de liderazgo y trabajo en equipo. Ver figura 11.

Figura 11

Adaptación a diferentes dinámicas de equipo y estilo de liderazgo



Nota: Elaboración propia

Tabla 16

Relaciones interpersonales y liderazgo en un entorno de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	21.2	21.2	21.2
	Casi nunca	3	5.8	5.8	26.9
	A veces	33	63.5	63.5	90.4
	Casi siempre	2	3.8	3.8	94.2
	Siempre	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Como se muestra en la tabla 18:

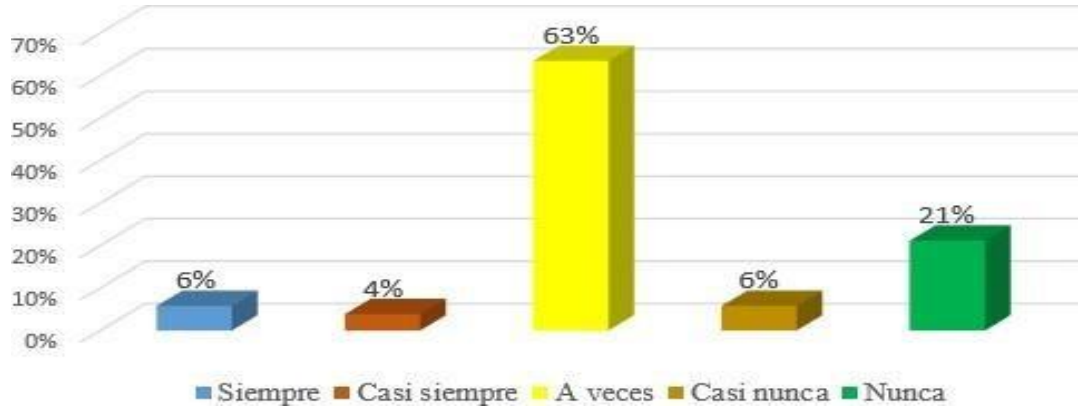
- 6% indica que siempre valora ciertos aspectos en un entorno de trabajo en equipo.
- 4% dice que casi siempre valora estos aspectos.
- 63% manifiesta que a veces valora ciertos aspectos en un entorno de trabajo en equipo.

- 6% reporta que casi nunca valora estos aspectos en un entorno de trabajo en equipo.
- 21% indica que nunca valora estos aspectos.

En este contexto, los resultados muestran que una minoría (10%) tiene criterios muy específicos y consistentes en sus valoraciones. Mientras más de la mitad de los colaboradores indican que la valoración puede variar dependiendo de los factores específicos del equipo de trabajo. También, más de la cuarta parte de los encuestados (27%) no valoran estos aspectos dentro de los equipos de trabajo. Para mejorar y optimizar la colaboración y el desempeño del equipo se debería fomentar una comunicación abierta. Ver figura 12.

Figura 12

Relaciones interpersonales y liderazgo en un entorno de trabajo



Nota: Elaboración propia

Tabla 17

Percepción de roles y responsabilidades en un equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.8	3.8	3.8
	Casi nunca	7	13.5	13.5	17.3
	A veces	2	3.8	3.8	21.2
	Casi siempre	23	44.2	44.2	65.4
	Siempre	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

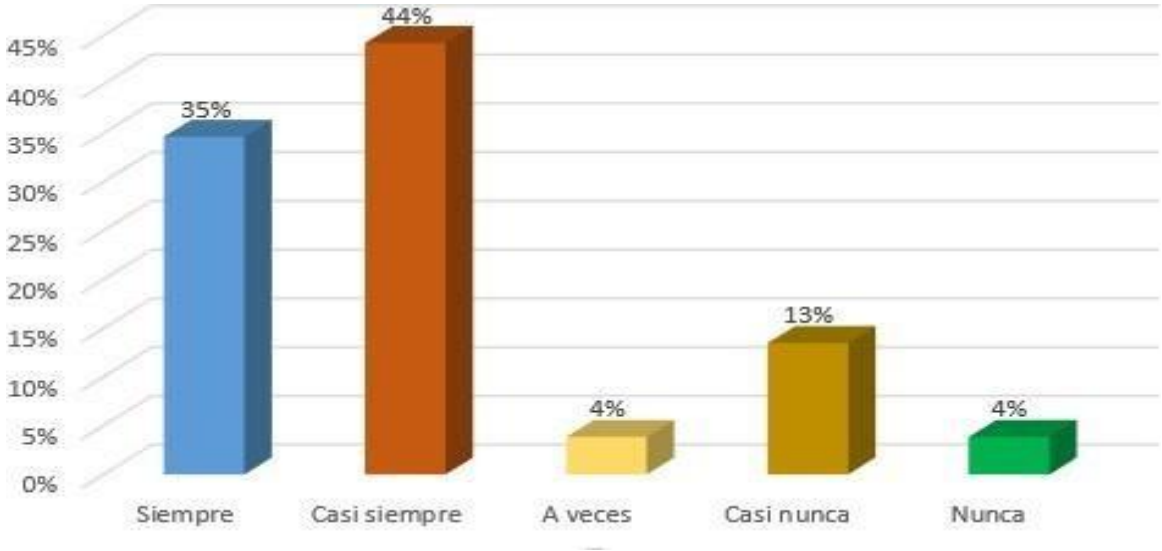
Como se muestra en la Tabla 19:

- 35% indica siempre que siempre es crucial definir roles y responsabilidades claramente en un equipo.
- 44% casi siempre es importante definir roles y responsabilidades claramente.
- 4% que a veces es importante definir roles y responsabilidades claramente.
- 13% indica que casi nunca es necesario definir roles y responsabilidades claramente.
- 4% cree que nunca es importante definir roles y responsabilidades claramente en un equipo.

Estos resultados muestran que una mayoría abrumadora (79%) considera importante definir roles y responsabilidades claramente en equipo de trabajo, para mejorar la eficiencia, la comunicación y el rendimiento general. Por otro lado, un grupo minoritario (21%) que ve con claridad en los roles como una prioridad para entender el enfoque de los equipos de trabajo. Ver Figura 13.

Figura 13

Percepción de roles y responsabilidades en un equipo de trabajo



Nota: Elaboración propia

<u>Competencia participativa:</u>

Tabla 18

Oportunidades de crecimiento profesional en entorno de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	15	28.8	28.8	28.8
	A veces	3	5.8	5.8	34.6
	Casi siempre	13	25.0	25.0	59.6
	Siempre	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

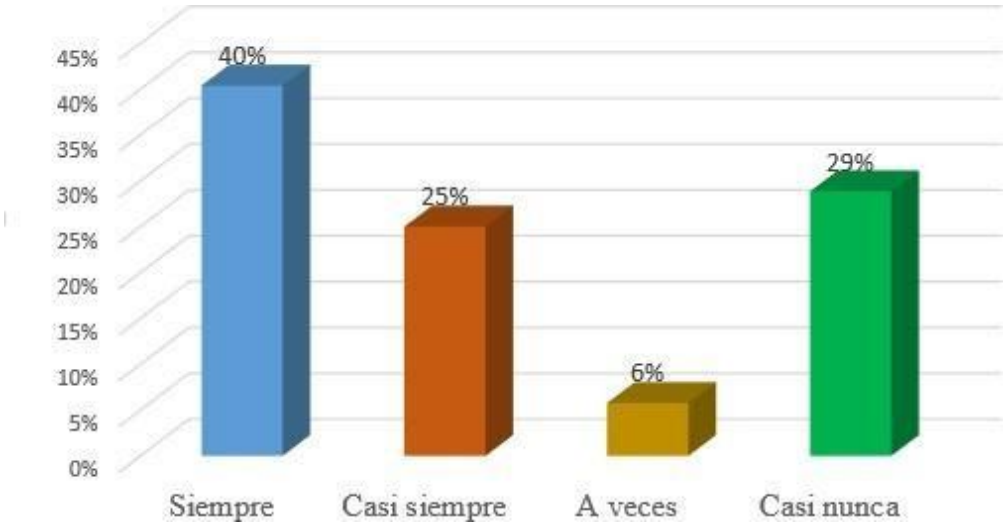
Como se muestra en la tabla 20:

- 40% indica que siempre emplea estrategias para para identificar oportunidades de crecimiento profesional
- 25% respondió que casi siempre las utiliza estrategias para para identificar oportunidades de crecimiento profesional
- 6% mencionó que a veces lo hace.
- 29% menciono que afirmó que casi nunca utilizan estrategias para aprovechas las oportunidades de crecimiento profesional

Los resultados obtenidos muestran que más de la mitad (65%) de los colaboradores buscan oportunidades de crecimiento profesional. Mientras un grupo considerable (35%) no lo buscan las oportunidades para el crecimiento profesional. Por lo tanto, es crucial promover una cultura de desarrollo continuo y autogestión entre los empleados. Ver figura 14.

Figura 14

Oportunidad de crecimiento profesional



Nota: Elaboración propia

Tabla 19

Estrategias para fomentar colaboración y participación en equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	7.7	7.7	7.7
	A veces	25	48.1	48.1	55.8
	Casi siempre	10	19.2	19.2	75.0
	Siempre	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

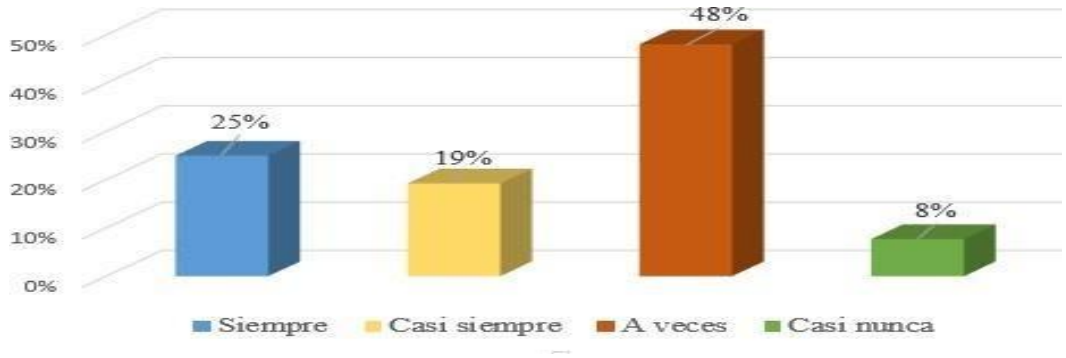
Como se muestra en la tabla 21:

- 25% indica que siempre aplicaría estrategias para fomentar la colaboración y la participación efectiva en su equipo de trabajo.
- 19% mencionó que casi siempre aplicaría estas estrategias para fomentar la colaboración en equipo.
- 48% aplicaría estas estrategias solo a veces.
- 8% indicó que casi nunca aplicaría estrategias para fomentar la colaboración y la participación efectiva.

Los resultados indican que menos de la mitad (44%) aplicaría estrategias con alta frecuencia para fomentar la colaboración y la participación efectiva en su equipo. Por otro lado, más la mitad (56%) de los colaboradores aplicaría estas estrategias de manera menos frecuente o casi no lo hace. Por lo tanto, sería beneficioso implementar una mejora continua con respecto a las practicas colaborativas dentro de los equipos de trabajo. Ver figura15.

Figura 15

Estrategias para fomentar colaboración y la participación efectiva en un equipo de trabajo



Nota: Elaboración propia

Tabla 20

Habilidades de liderazgo dentro de la organización son esenciales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	11.5	11.5	11.5
	A veces	5	9.6	9.6	21.2
	Casi siempre	24	46.2	46.2	67.3
	Siempre	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Como se muestra en la tabla 22:

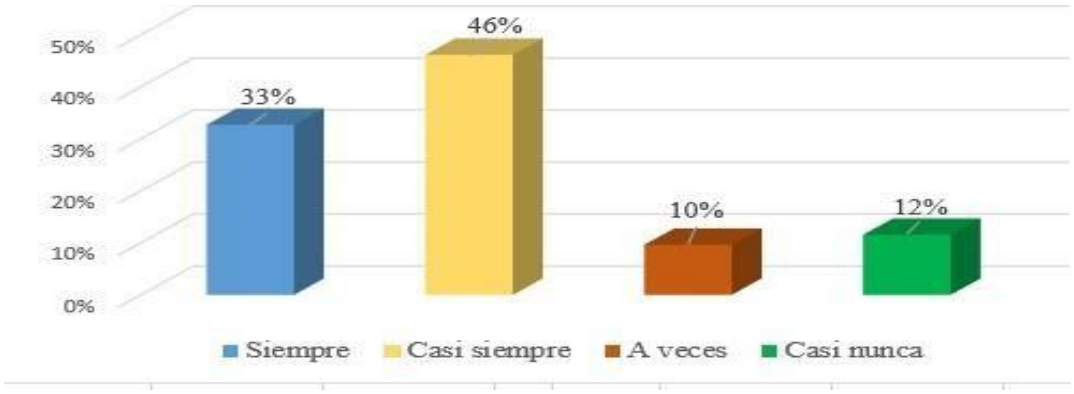
- 33% indica que siempre considera esenciales ciertas habilidades de liderazgo para fomentar un entorno de desarrollo profesional.
- 46% respondió que casi siempre considera estas habilidades esenciales.

- 10% mencionó que a veces considera estas habilidades como esenciales.
- 12% indica que casi nunca considera estas habilidades como esenciales para fomentar un entorno de desarrollo profesional.

Estos datos indican que la mayoría significativa (79%) de los encuestados reconoce y valora ciertas habilidades de liderazgo como fundamentales en el desarrollo profesional dentro de una organización. Sin embargo, un grupo menor a la cuarta parte de los colaboradores encuestados (22%) no considera estas habilidades como esenciales para fomentar las habilidades de liderazgo. Por lo tanto, es importante fortalecer las habilidades de liderazgo para mejorar constantemente en el ambiente de trabajo y desarrollo profesional en la institución. Ver figura 16.

Figura 16

Habilidades de liderazgo dentro de una organización



Nota: Elaboración propia

Tabla 21

El liderazgo que considera la organización motiva al equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1.9	1.9	1.9
	A veces	25	48.1	48.1	50.0
	Casi siempre	9	17.3	17.3	67.3
	Siempre	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

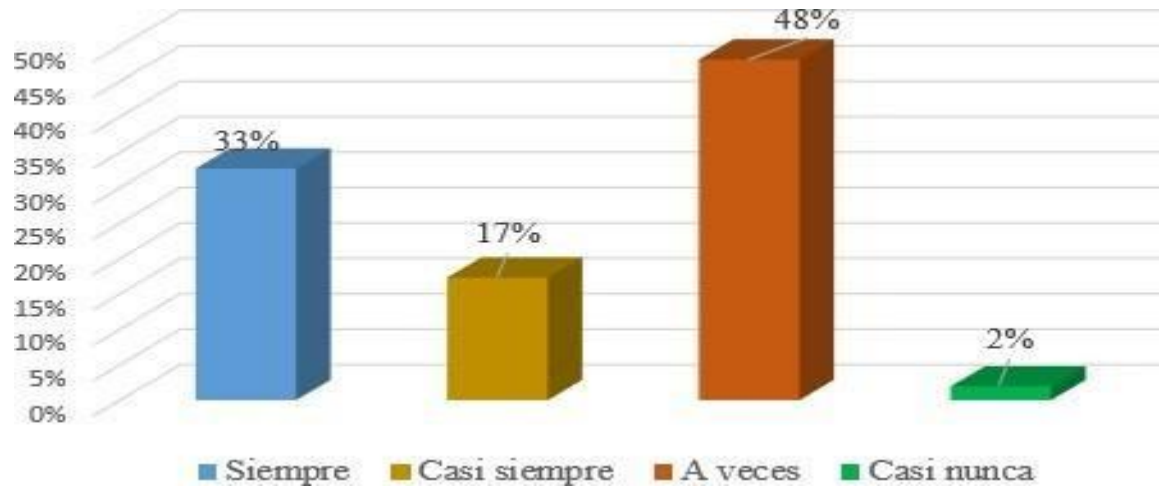
Como se muestra en la tabla 23:

- 33% indica siempre que siempre utiliza estrategias para motivar y empoderar a su equipo en su crecimiento profesional.
- 17% mencionó que casi siempre aplica estas estrategias.
- 48% dice que a veces utiliza estrategias para motivar y empoderar a su equipo.
- 2% indicó que casi nunca aplica estas estrategias

Estos datos indican que la mitad de los colaboradores encuestados aplican estrategias de motivación para empoderar al equipo de trabajo en su crecimiento profesional. Mientras, la otra mitad restante lo hace de manera menos consistente. Por lo tanto, es necesario implementar mejora continua para poner en práctica la estrategia de la motivación y empoderamiento a fin de asegurar el crecimiento profesional dentro del equipo de trabajo. Ver figura 17.

Figura 17

Liderazgo esencial que considera la organización para motivar a su equipo de trabajo



Nota: Elaboración propia

Variable 2: Desempeño laboral docente

El desempeño laboral docente se refiere a la manera en que los profesores llevan a cabo sus responsabilidades dentro del aula y la institución educativa, con el objetivo de lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes. Este desempeño está determinado por diversas habilidades, estrategias y actitudes que permiten una enseñanza efectiva y una adecuada interacción con la comunidad educativa.

En este estudio, el desempeño laboral docente se analiza a través de cuatro dimensiones fundamentales: eficiencia, eficacia, calidad y reflexiva. La eficiencia: Se relaciona con la capacidad del docente para optimizar recursos, gestionar el tiempo y organizar sus actividades de manera productiva, asegurando que su labor se realice con el menor desperdicio posible. La eficacia: Hace referencia a la capacidad de alcanzar los objetivos educativos propuestos, asegurando que los estudiantes logren los aprendizajes esperados. La calidad: Implica la excelencia en la enseñanza, considerando la planificación de clases, el uso de metodologías adecuadas y la evaluación del aprendizaje para garantizar un proceso educativo enriquecedor. Y la reflexiva: Se vincula con la capacidad del docente para evaluar su propia práctica

pedagógica, identificar áreas de mejora y aplicar cambios que beneficien su desempeño y el aprendizaje de sus alumnos. En resumen, el desempeño laboral docente es un factor clave en la educación, ya que su mejora contribuye directamente al éxito académico de los estudiantes y al fortalecimiento del sistema educativo.

Resultados relacionados a las dimensiones de la variable 2 Eficiencia

Tabla 22

Recursos y herramientas para mejorar el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	11.5	11.5	11.5
	A veces	13	25.0	25.0	36.5
	Casi siempre	9	17.3	17.3	53.8
	Siempre	24	46.2	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Como se muestra en la tabla 24:

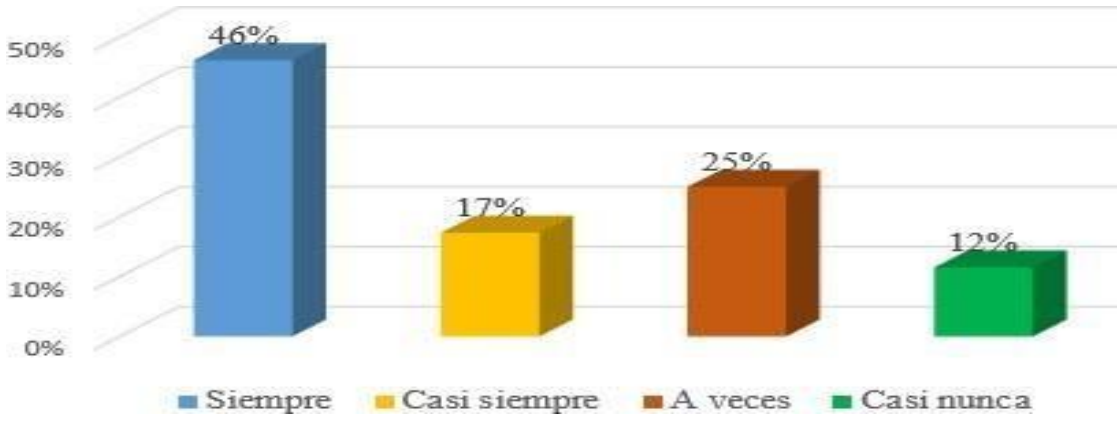
- 46% indica que siempre deciden qué material didáctico utilizar para mejorar la eficiencia del aprendizaje.
- 17% mencionó que casi siempre deciden qué material didáctico utilizar
- 25% dice que a veces deciden sobre el material didáctico.
- 12% manifiesta que casi nunca decide qué material didáctico utilizar.

Las respuestas muestran que una mayoría significativa (63%) de docentes esta activamente involucrada en la selección de materiales didácticos, lo cual es positivo para la eficiencia del aprendizaje. Sin embargo, hay una fracción notable (37%) que no siempre toma decisiones sobre el material didáctico para mejorar el aprendizaje efectiva. Por lo tanto,

es necesario implementar estrategias de apoyo, capacitación o recursos adicionales para mejorar la consistencia en la utilización de materiales didácticos eficaces. Ver figura 18.

Figura 18

Recursos y herramientas para mejorar el aprendizaje



Nota: Elaboración propia

Tabla 23

Asegurar que los recursos utilizados se ajustan a los objetivos de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	7.7	7.7	7.7
	A veces	2	3.8	3.8	11.5
	Casi siempre	21	40.4	40.4	51.9
	Siempre	25	48.1	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

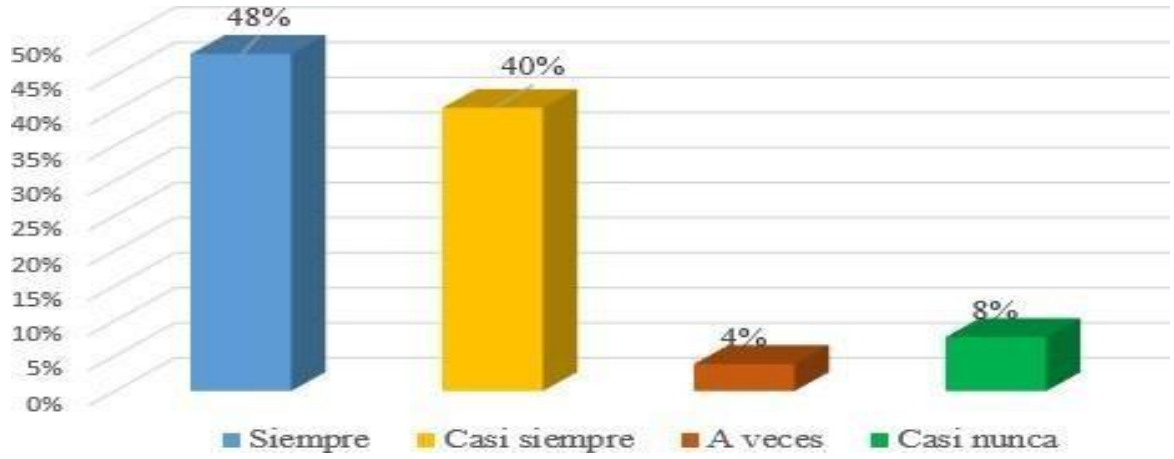
Nota: Elaboración propia

Como se muestra en la tabla 24:

- 48% indica siempre los docentes asegura que el material didáctico seleccionado siempre se ajusta al contexto educativo y a los objetivos de aprendizaje específicos de sus estudiantes.
- 40% mencionó que casi siempre aseguran que el material didáctico es adecuado.
- 4% dice que a veces se asegura de que el material didáctico se ajuste al contexto y objetivos.
- 8% manifiesta casi nunca se asegura de la adecuación del material didáctico.

Las respuestas indican que la gran mayoría (88%) asegura que el material didáctico seleccionado siempre se ajusta o casi siempre al contexto educativo y a los objetivos de aprendizaje específicos de sus estudiantes. Es decir que el material educativo está centrado en los estudiantes. Sin embargo, el (12%) restante necesita apoyo adicional, ya sea en términos de formación o tiempo, recursos para mejorar la adecuación de material didáctico a los objetivos educativo. Ver figura 19.

Figura 19



Aseguras recursos utilizadas se ajusta a los objetivos de aprendizaje

Nota: Elaboración propia

Tabla 24

Decides el material didáctico a utilizar en el proceso de enseñanza-aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3.8	3.8	3.8
	A veces	37	71.2	71.2	75.0
	Casi siempre	1	1.9	1.9	76.9
	Siempre	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Como se muestra en la tabla 26:

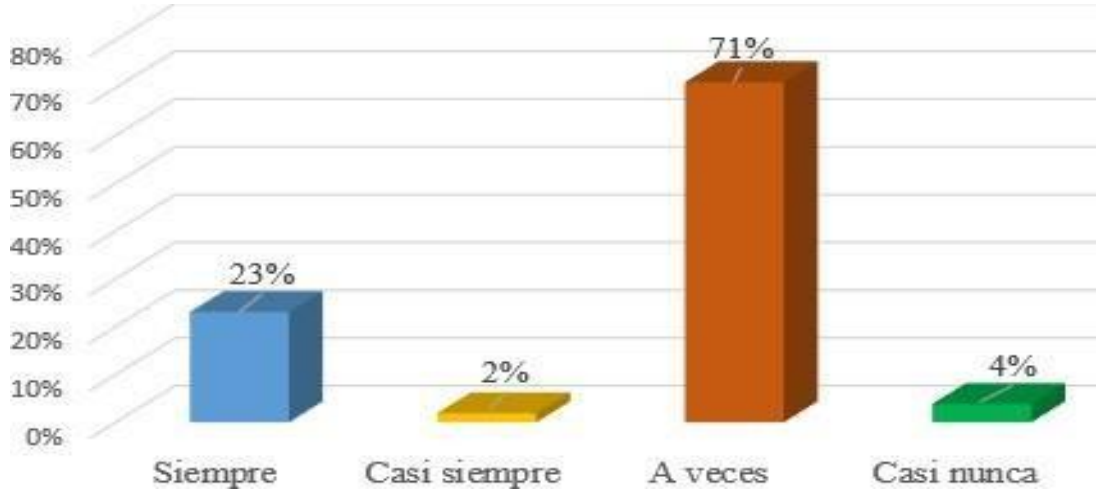
- 23 indica que siempre los docentes consideran siempre las preferencias de aprendizaje de sus estudiantes al elegir material didáctico.
- 2% mencionó que casi siempre consideran estas preferencias de aprendizaje.
- 71% dice que a veces consideran las preferencias de aprendizaje de sus estudiantes.
- 4% manifiesta casi nunca consideran las preferencias de aprendizaje.

De los resultados podemos indicar que (71%) de los docentes son cocientes sobre la importancia de las preferencias de aprendizaje para el estudiante, pero, no lo consideran siempre solo a veces. Sin embargo, solo la cuarta parte restante de los docentes ajustan regularmente sus materiales didácticos basándose en la preferencia de sus estudiantes. Por otro lado, hay un pequeño porcentaje (4%) que casi nunca consideran las preferencias de aprendizaje. Por tanto, existe la necesidad de potencial de apoyo adicional en tiempo,

recursos, formación para mejorar la adecuación de material didáctico a las preferencias de los estudiantes. Ver figura 20.

Figura 20

Decides el material didáctico a utilizar en el proceso de enseñanza-aprendizaje



Nota: Elaboración propia

Tabla 25

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.8	3.8	3.8
	Casi nunca	3	5.8	5.8	9.6
	A veces	8	15.4	15.4	25.0
	Casi siempre	14	26.9	26.9	51.9
	Siempre	25	48.1	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Factores consideradas al adaptar el material didáctico

Nota: Elaboración propia

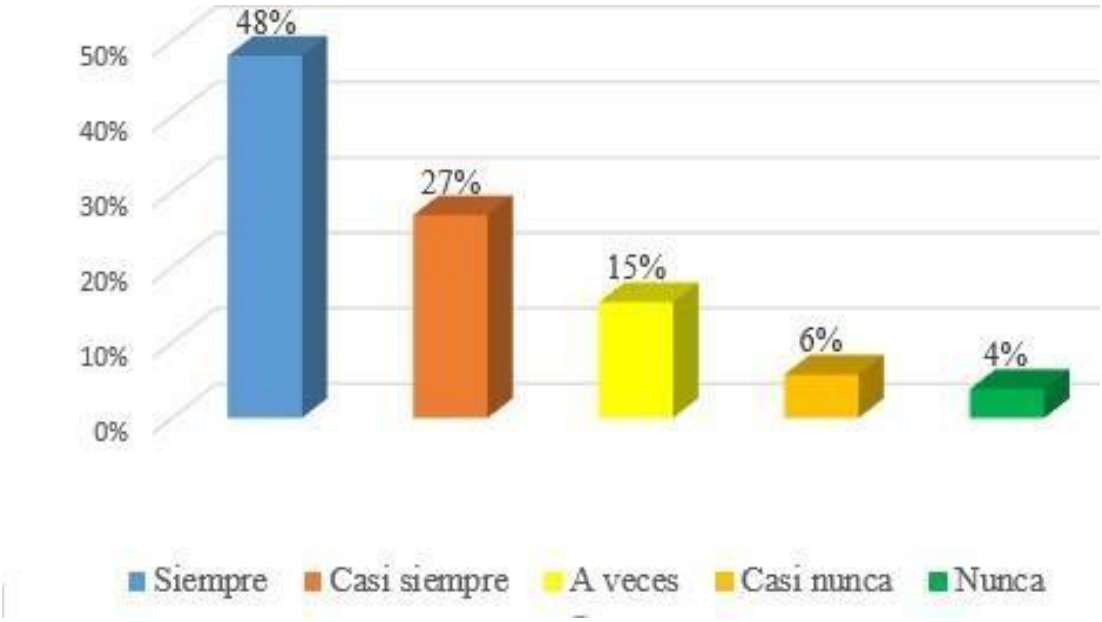
Como se muestra en la tabla 27:

- 48% indica siempre que casi la mitad de los docentes considera siempre los factores necesarios al adaptar o personalizar el material didáctico para que se ajuste a las necesidades y habilidades de sus estudiantes.
- 27% mencionó que casi siempre consideran estos factores
- 15% dice que a veces consideran los factores necesarios.
- 6% manifiesta que casi nunca consideran los factores necesarios.
- 4% indica que nunca consideran estos factores.

En base a los resultados indican que las tres cuartas partes de los docentes (75%) aseguran que consideran siempre o casi siempre los factores necesarios al adaptar o personalizar el material didáctico. Sin embargo, la cuarta parte restante puede necesitar apoyo para mejorar la personalización del material didáctico. Ver figura21.

Figura 21

Factores consideradas al adaptar el material didáctico



Nota: Elaboración propia

Resultados relacionados a las dimensiones de la variable 2

Eficacia

Tabla 26

Medidas utilizadas para autorregular tu proceso de aprendizaje y optimizar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	13.5	13.5	13.5
	Casi siempre	27	51.9	51.9	65.4
	Siempre	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Como se muestra en la tabla 28:

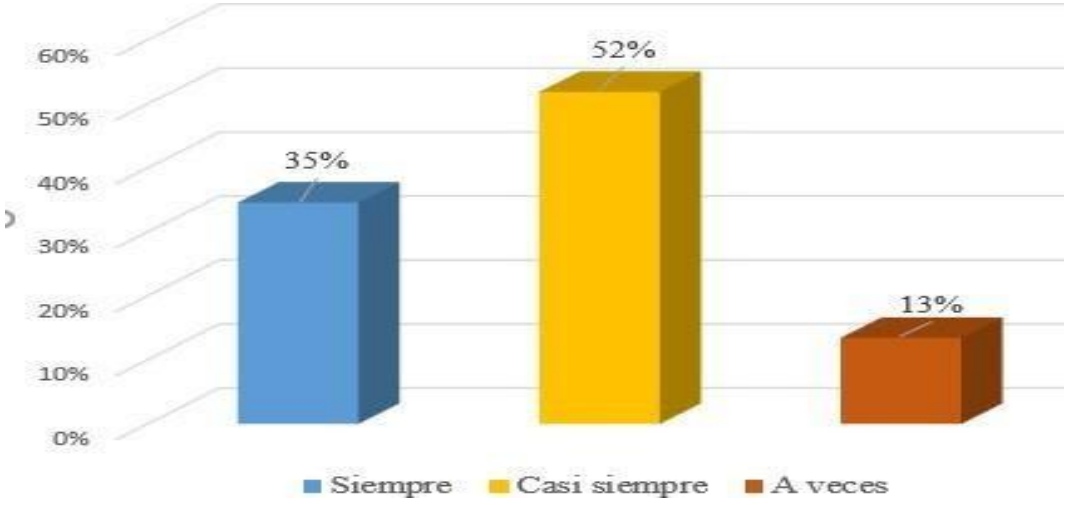
- 35% indica siempre toma medidas para autorregular su proceso de aprendizaje y garantizar el uso óptimo de las estrategias.
- 52% mencionó que casi siempre toman estas medidas para la autorregulación y la optimización de estrategias

- 14% dice que a veces toma medidas para autorregular su proceso de aprendizaje.

Por ende, la gran mayoría de los docentes (87%) toman medidas para autorregular su proceso de aprendizaje y garantizar el uso óptimo de las estrategias y un pequeño grupo (14%) de docentes solo a veces se autorregula su proceso de aprendizaje. Por tanto, estos docentes podrían necesitar un mayor apoyo o recursos para integras estas prácticas de más consistente. Ver figura 22.

Figura 22

Medidas utilizadas para autorregular tu proceso de aprendizaje y optimizar



Nota: Elaboración propia

Tabla 27

Estrategias de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.9	1.9	1.9
	Casi nunca	3	5.8	5.8	7.7
	A veces	7	13.5	13.5	21.2
	Casi siempre	7	13.5	13.5	34.6
	Siempre	34	65.4	65.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

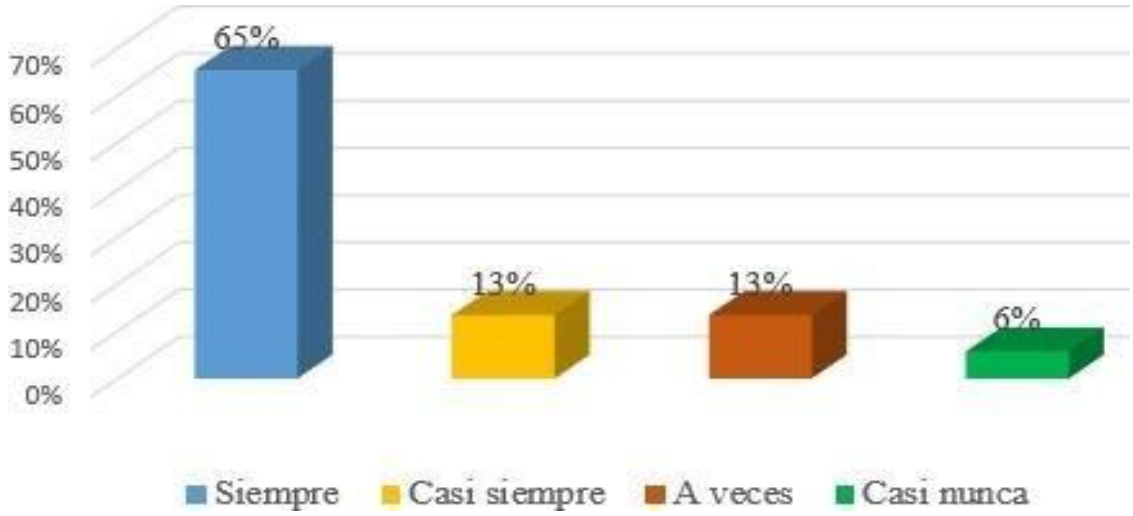
Como se muestra en la tabla 29:

- 65% indica siempre están en constante evaluación y ajuste de sus estrategias de enseñanza.
- 14% menciona que casi siempre la mayoría de los docentes se enfrentan a la necesidad de reevaluar y ajustar sus métodos regularmente.
- 14% dice que a veces encuentran estrategias que no son efectivas.
- 6% manifiesta que casi nunca encuentran estrategias que resultan ser ineficaces.
- 2% indica que nunca encuentran estrategias que resultan ser ineficaces.

La mayoría significativa de los docentes (79%) indica que siempre o casi siempre han encontrado alguna estrategia de aprendizaje que inicialmente pensaron que sería efectiva pero luego descubrieron que no lo era. Esto sugiere una cultura de evaluación continua y ajuste en la práctica educativa, lo cual es positivo para la mejora continua. El 20% restante, que dice que a veces o casi nunca encuentra estrategias ineficaces, puede tener métodos más estables o una intuición más afinada para elegir estrategias efectivas desde el principio. Ver figura 23.

Figura 23

Estrategias de aprendizaje



Nota: Elaboración propia

Tabla 28

Combinación de estrategias de aprendizaje para temas complejos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.8	3.8	3.8
	Casi nunca	4	7.7	7.7	11.5
	A veces	8	15.4	15.4	26.9
	Casi siempre	10	19.2	19.2	46.2
	Siempre	28	53.8	53.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Como se muestra en la tabla 30:

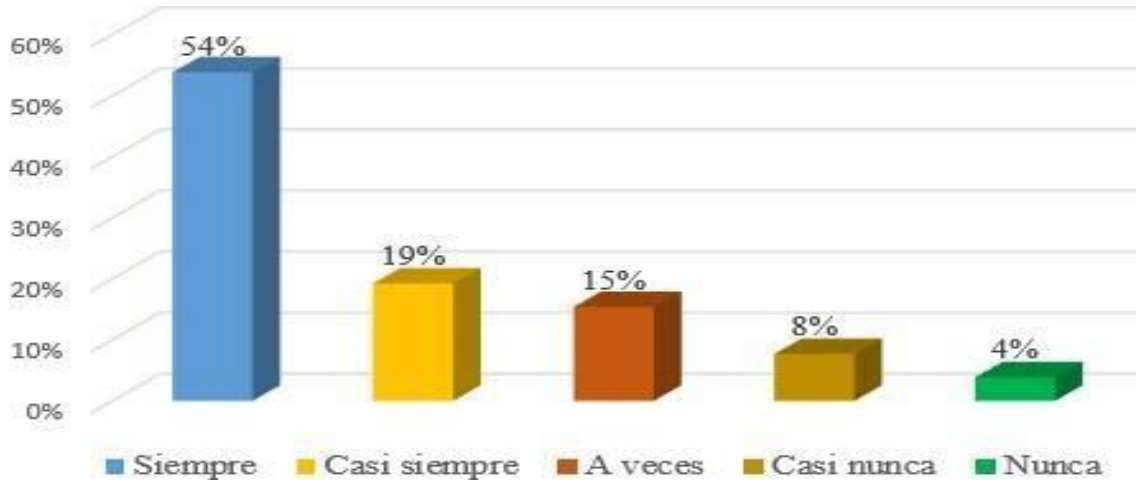
- 54% dice que siempre combina varias estrategias de aprendizaje para abordar un tema complejo o un proyecto extenso.
- 19% indica que casi siempre el docente combina varias estrategias.
- 15% manifiesta que a veces utilizan enfoques múltiples en situaciones específicas o cuando consideran que es necesario.

- 8% dice que casi nunca combina varias estrategias, esto podría señalar una preferencia por métodos más tradicionales o falta de recursos.
- 4% inca que nunca combinan estrategias. Esto podría resaltar una falta de adaptación en su enfoque de enseñanza para temas complejos o proyectos extensos.

En este contexto, el resultado indica que la mayoría de los docentes (73%) combina siempre o casi siempre varias estrategias de aprendizaje para abordar temas complejos o proyectos extensos. Sin embargo, el (27%) restante dice (a veces, casi nunca o nunca) puede necesitar apoyo adicional en términos de recursos, formación o tiempo para integrar un enfoque más variado en su práctica docente. Asimismo, podemos observar gráficamente en la figura 24

Figura 24

Combinación de estrategias de aprendizaje en temas complejas



Nota: Elaboración propia

Tabla 29

Criterios utilizados en la selección de estrategias de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.8	5.8	5.8
	Casi nunca	6	11.5	11.5	17.3
	A veces	9	17.3	17.3	34.6
	Casi siempre	14	26.9	26.9	61.5
	Siempre	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia.

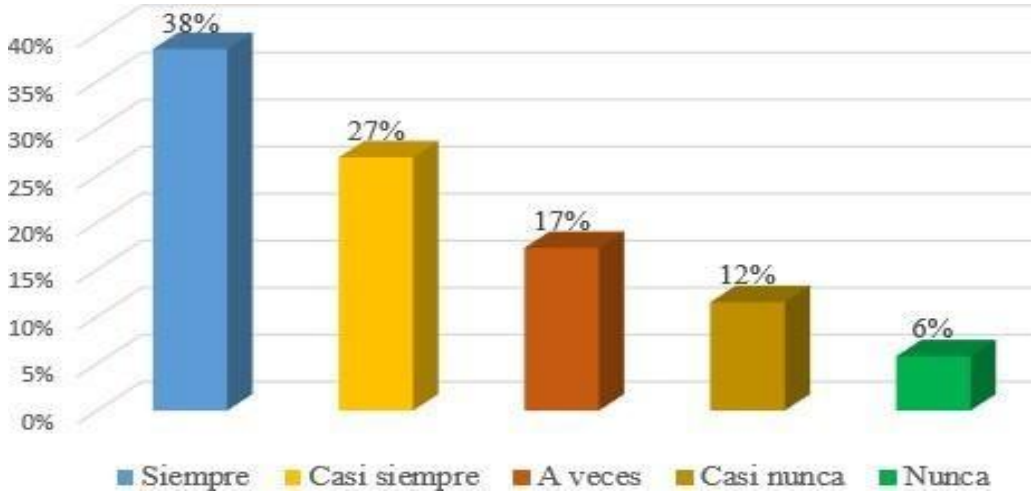
Como se muestra en la tabla 31:

- 38% dice que siempre que siempre utilizan criterios específicos para determinar cuándo y cómo aplicar una estrategia de aprendizaje.
- 27% indica que casi siempre utilizan la aplicación de estrategias de aprendizaje
- 17% manifiesta que a veces los docentes aplican criterios en situaciones específicas o cuando consideran que es necesario, pero no de forma constante.
- 12% menciona que casi nunca utilizan criterios específicos, más tienen una preferencia por métodos más intuitivos o una falta de formación en la aplicación de criterios específicos.
- 6% indica que nunca utilizan criterios específicos. Por tanto, implementar una mejora continua de estrategias de aprendizaje.

En este contexto la mayoría de los docentes (65%) utilizan siempre o casi siempre criterios específicos para determinar cuándo y cómo aplicar estrategias de aprendizaje. Sin embargo, un grupo considerable de docentes (35% a veces, casi nunca o nunca) pueden necesitar apoyo adicional y recursos para integrar un enfoque más sistemático en la aplicación de estrategias de aprendizaje. Ver figura 25.

Figura 25

Criterios utilizados en la selección de estrategias de aprendizaje



Nota: *Elaboración Propia*

Resultados relacionados a las dimensiones de la variable 2 calidad

Tabla 30

Enfoques para proporcionar retroalimentación en la calidad educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.8	3.8	3.8
	Casi nunca	5	9.6	9.6	13.5
	A veces	22	42.3	42.3	55.8
	Casi siempre	5	9.6	9.6	65.4
	Siempre	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia.

Como se muestra en la tabla 32:

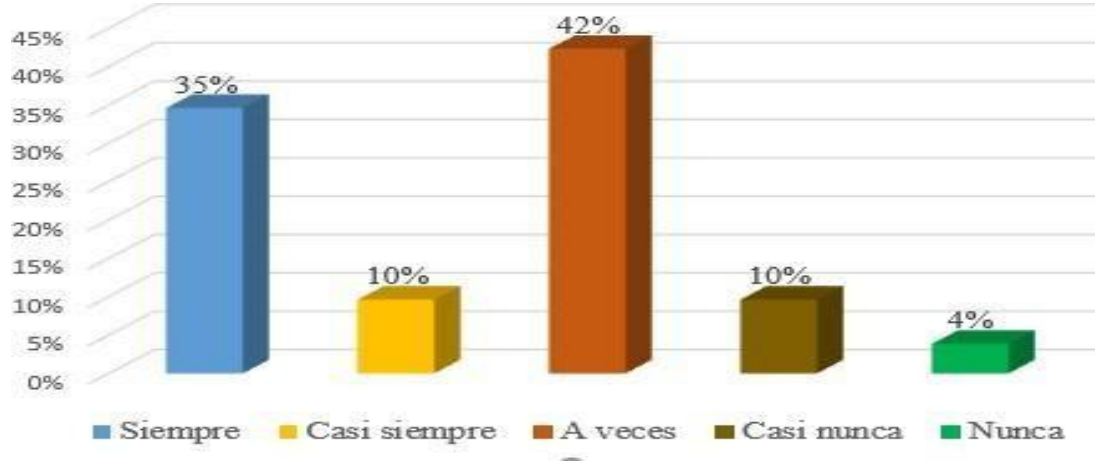
- 35% dice que siempre proporcionan retroalimentación efectiva a los estudiantes.
- 10% indica que casi siempre proporcionan retroalimentación efectiva.
- 42% dice que a veces aplican la retroalimentación efectiva

- 10% manifiesta que casi nunca proporcionan retroalimentación efectiva.
- 4% indica que nunca proporciona retroalimentación efectiva.

De los resultados indicamos que menos de la mitad de los docentes (45%) proporciona retroalimentación efectiva a los estudiantes. Por otro lado, el (42%) lo realizan con regularidad la retroalimentación para la mejora de la calidad educativa. Mientras, una minoría restante casi nunca o nunca proporciona retroalimentación efectiva. Por lo tanto, es crucial abordar estas barreras para asegurar que todos los estudiantes reciban retroalimentación continua y constructiva, lo cual es esencial para su desarrollo y éxito académico. Ver figura 26.

Figura 26

Enfoques para proporcionar retroalimentación en la calidad educativa



Nota: Elaboración propia.

Tabla 31

Impacto de la tecnología en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	9.6	9.6	9.6
	Casi nunca	4	7.7	7.7	17.3
	A veces	17	32.7	32.7	50.0
	Casi siempre	6	11.5	11.5	61.5
	Siempre	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia.

Como se muestra en la tabla 33:

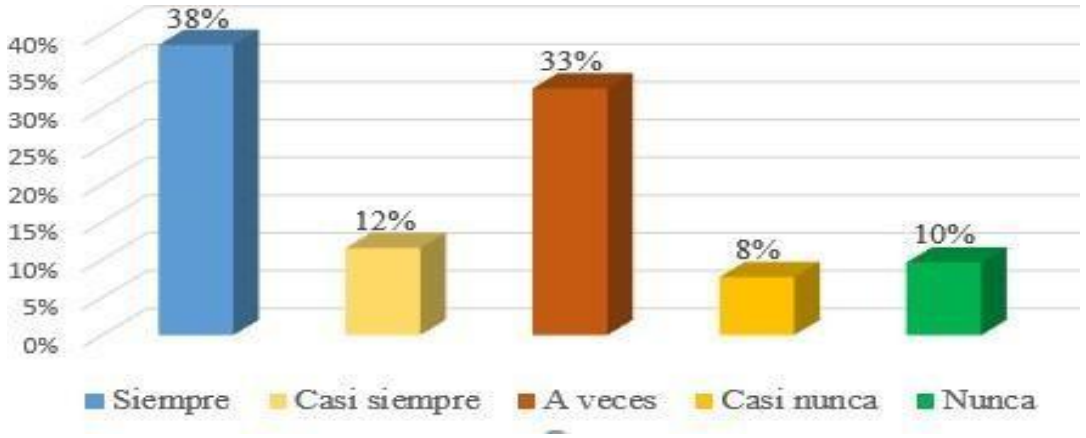
- 38% dice que siempre la integración de la tecnología siempre mejora la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.
- 12% indica que casi siempre está convencido de los beneficios tecnológicos, indicando que, en la mayoría de los casos, la tecnología mejora la enseñanza y el aprendizaje, aunque puede haber algunas excepciones.
- 33% manifiesta que a veces en la mayoría de los casos, la tecnología mejora la enseñanza y el aprendizaje, aunque puede haber algunas excepciones.
- 8% menciona que casi nunca la integración de la tecnología puede mejorar la calidad educativa en ciertas circunstancias, pero no siempre.
- 10% indica que nunca mejora la enseñanza y el aprendizaje educativa

Los resultados muestran que la mitad de los docentes (50%) cree que la tecnología puede mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Mientras, un tercio de los

encuestados (33%) al menos algunas veces, ven a la tecnología como útil en contextos específicos. Sin embargo, una minoría (18%) necesita formación adicional, recursos o evidencias del impacto positivo de la tecnología en la educación para cambiar su perspectiva. Ver figura 27.

Figura 27

Impacto de la tecnología en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje



***Nota*:** Elaboración propia

Tabla 32

La institución promueve el desarrollo profesional continuo entre los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	9.6	9.6	9.6
	Casi nunca	3	5.8	5.8	15.4
	A veces	6	11.5	11.5	26.9
	Casi siempre	11	21.2	21.2	48.1
	Siempre	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia.

Como se muestra en la tabla 34:

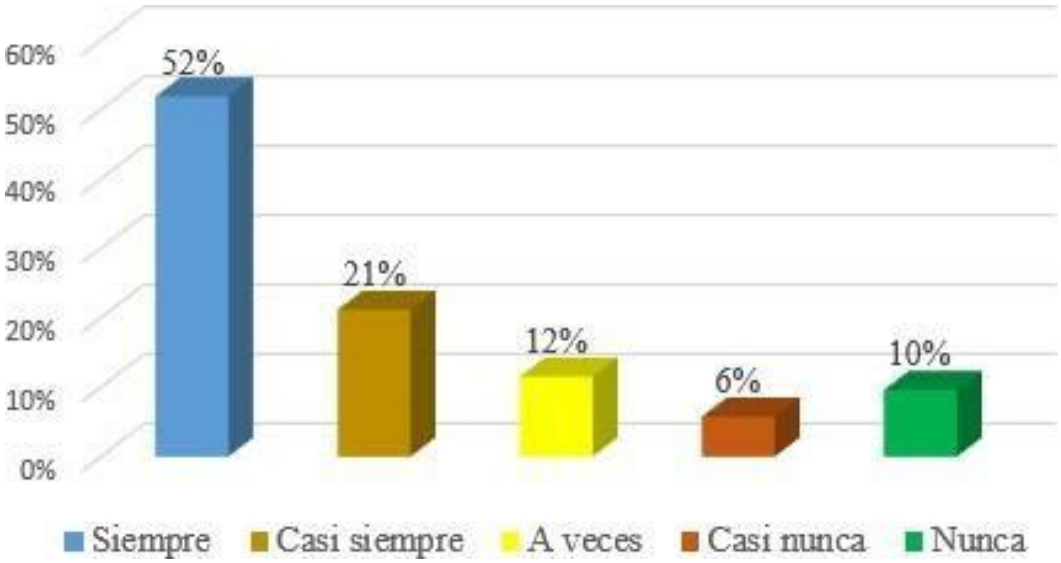
- 52% dice que siempre

- 21% indica que casi siempre
- 12% manifiesta que a veces
- 6% menciona que casi nunca
- 10% indica que nunca

Se concluye que las tres cuartas partes de los docentes (73%) promueven el desarrollo profesional continuo para mejorar la calidad educativa. Asimismo, la décima parte (12%) de los encuestados indica que hacen esfuerzos en promover el desarrollo profesional, dependiendo de los recursos o iniciativas específicas. Sin embargo, un grupo considerable manifiesta (casi nunca o nunca) promueven el desarrollo profesional. Por lo tanto, implementar estrategias apoyo adicional para integrar el desarrollo profesional como una práctica regular y valiosa para a la mejora educativa. Ver figura 28.

Figura 28

La institución promueve el desarrollo profesional continuo entre los docentes



Nota: Elaboración propia.

Tabla 33

Aplicación pedagógica de herramientas tecnológicas en la educación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.8	3.8	3.8
	Casi nunca	7	13.5	13.5	17.3
	A veces	12	23.1	23.1	40.4
	Casi siempre	11	21.2	21.2	61.5
	Siempre	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia.

Como se muestra en la tabla 35:

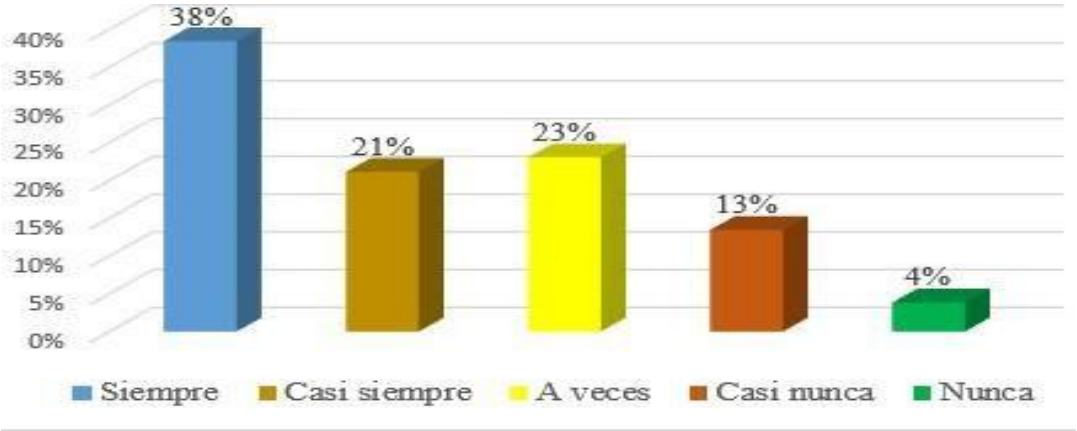
- 38% dice que siempre seleccionan y utilizan herramientas tecnológicas de forma pedagógicamente efectiva
- 21% indica que casi siempre aplican la tecnología en la educación, aunque no con la misma consistencia que el grupo "siempre".
- 23% manifiesta que a veces los docentes reconocen la importancia de la tecnología, pero pueden enfrentar barreras en su aplicación consistente.
- 13% menciona que casi nunca utilizan herramientas tecnológicas de manera efectiva.
- 4% indica que nunca seleccionan y utilizan herramientas tecnológicas de forma efectiva.

Los resultados indican que más de mitad de los docentes (59%) señalan que siempre o casi siempre seleccionan y utilizan herramientas tecnológicas de forma pedagógicamente efectiva. Mientras algunas veces el 21% seleccionan y utilizan herramientas tecnológicas de forma pedagógica. Sin embargo, el 17% restante necesita apoyo adicional para integrar la

tecnología de manera efectiva en su práctica docente. Por lo tanto, es importante implementar estrategias que aseguren que todos los estudiantes se beneficien de las ventajas que ofrece la tecnología educativa. Ver figura 29.

Figura 29

Aplicación pedagógica de herramientas tecnológicas en la educación



Nota: Elaboración propia

Resultados relacionados a las dimensiones de la variable 2 Reflexiva

Tabla 34

Estrategias pedagógicas para fomentar la reflexión crítica en los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.9	1.9	1.9
	Casi nunca	8	15.4	15.4	17.3
	A veces	13	25.0	25.0	42.3
	Casi siempre	18	34.6	34.6	76.9
	Siempre	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia.

Como se muestra en la tabla 36:

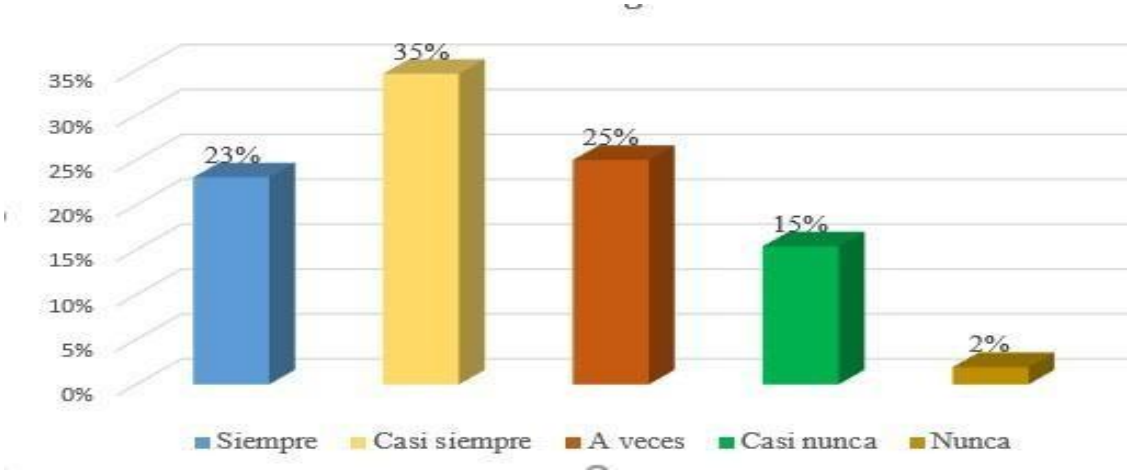
- 23% dice que siempre utilizan estrategias pedagógicas para fomentar la reflexión crítica y profunda en los estudiantes.

- 35% indica que casi siempre utilizan estas estrategias.
- 25% manifiesta que a veces utilizan estas estrategias.
- 15% menciona que casi nunca utilizan estas estrategias.
- 2% indica que nunca utilizan estas estrategias.

De los resultados decimos que un poco más de la mitad de los docentes (58%) tienen un compromiso constante y fuerte en utilizar las estrategias pedagógicas para el desarrollo de estas habilidades en los estudiantes. Por otro lado, un cuarto de los encuestados (25%) indican que los docentes reconocen la importancia de la reflexión crítica, para el desarrollo intelectual de los estudiantes. Sin embargo, 17% restante casi nunca y nunca utilizan estas estrategias. En este contexto, implementar una mejora continua para el apoyo adicional para integrar estas estrategias de manera efectiva, para asegurar que todos los estudiantes desarrollen habilidades de reflexión crítica. Ver figura 30.

Figura 30

Estrategias pedagógicas para fomentar la reflexión crítica en los estudiantes



Nota: Elaboración propia.

Tabla 35

La reflexión influye en tu aprendizaje y crecimiento profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.8	5.8	5.8
	Casi nunca	3	5.8	5.8	11.5
	A veces	9	17.3	17.3	28.8
	Casi siempre	13	25.0	25.0	53.8
	Siempre	24	46.2	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia.

Como se muestra en la tabla 37:

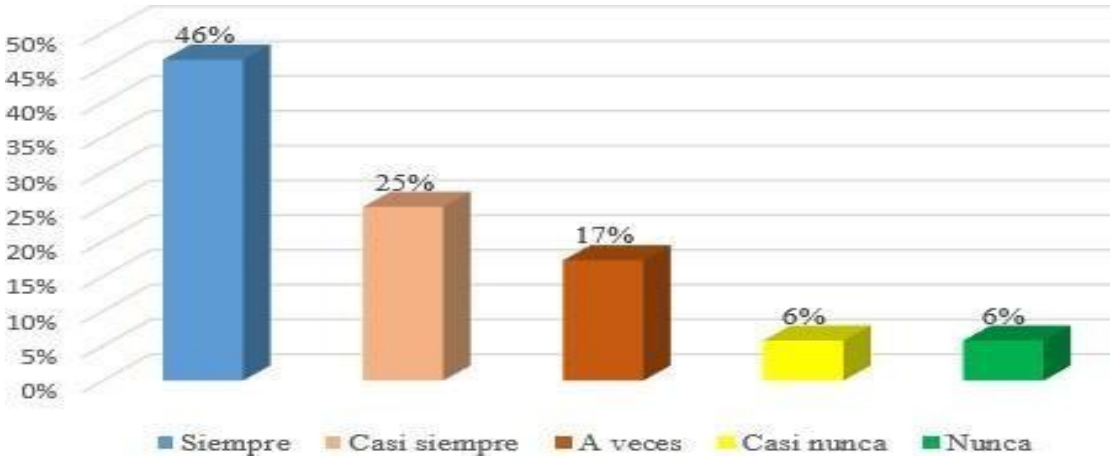
- 46% dice que la reflexión siempre impacta en su aprendizaje y crecimiento profesional.
- 25% indica que casi siempre tiene un impacto positivo en su aprendizaje y crecimiento profesional.
- 17% manifiesta que a veces impacta en su aprendizaje y crecimiento profesional.
- 6% menciona que casi nunca que la reflexión casi nunca impacta en su aprendizaje y crecimiento profesional.
- 6% indica que nunca a reflexión nunca tiene un impacto en su aprendizaje y crecimiento profesional.

Que la mayoría significativa de los docentes (71%) sostiene que el análisis crítico constituye una herramienta esencial y constante para el crecimiento profesional. Mientras un grupo considerable de los docentes (17%) indican que reconocen el valor de la reflexión, pero no siempre pueden practicarla. Sin embargo, una pequeña fracción de (12%) indica que

la reflexión casi nunca o nunca tiene un impacto en el aprendizaje y crecimiento profesional, esto indicaría que este grupo necesitaría apoyo adicional para integrar la reflexión de manera efectiva en su desarrollo profesional para mejorar su práctica. Ver figura 31.

Figura 31

La reflexión influye en tu aprendizaje y crecimiento profesional



Nota: Elaboración propia.

Tabla 36

Estrategias para superar los desafíos en la promoción de la reflexión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	28.8	28.8	28.8
	Casi nunca	2	3.8	3.8	32.7
	A veces	24	46.2	46.2	78.8
	Casi siempre	4	7.7	7.7	86.5
	Siempre	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia.

Como se muestra en la Tabla 38:

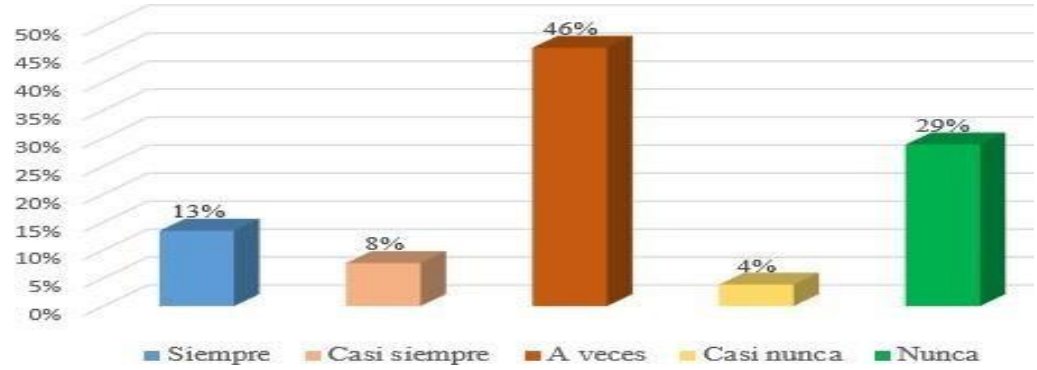
- 13% dice que siempre abordan y superan los desafíos para fomentar la reflexión en su práctica.

- 8% indica que casi siempre logran superar los desafíos para fomentar la reflexión.
- 46% manifiesta que a veces abordan y superan estos desafíos.
- 4% menciona que casi nunca logran superar los desafíos para fomentar la reflexión.
- 29% indica que nunca abordan y superan estos desafíos.

Los resultados evidencian que el (67%) del profesorado aborda y supera los desafíos para fomentar la reflexión al menos algunas a veces, lo que refleja una aceptación general de su importancia para el desarrollo profesional. Sin embargo, solo el 21% (13% siempre y 8% casi siempre) lo hace con regularidad, lo que sugiere que hay áreas que podrían beneficiarse de una mayor formación, recursos y apoyo. El 33% restante (4% casi nunca y 29% nunca) puede necesitar apoyo adicional para integrar la reflexión de manera efectiva en su desarrollo profesional. Es crucial abordar estas barreras para asegurar que todos los docentes puedan beneficiarse del poder de la reflexión para mejorar su práctica y crecimiento profesional. Ver figura 32.

Figura 32

Estrategias para superar los desafíos en la promoción de la reflexión



Nota: Elaboración propia.

Tabla 37

Estrategias para fomentar la reflexión en la práctica social

		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4		7.7	7.7	7.7
	Casi nunca	6		11.5	11.5	19.2
	A veces	2		3.8	3.8	23.1
	Casi siempre	21		40.4	40.4	63.5
	Siempre	19		36.5	36.5	100.0
	Total	52		100.0	100.0	

Not

a: Elaboración propia

Como se muestra en la tabla 39:

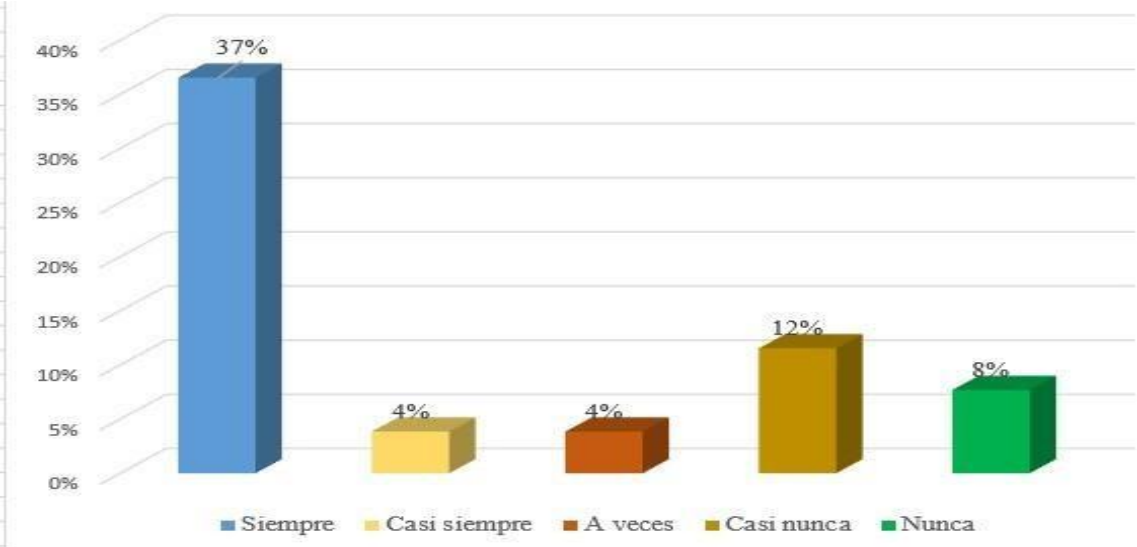
- 54% dice que siempre utilizan estrategias para fomentar la reflexión entre sus alumnos o colegas.
- 27% indica que casi siempre utilizan estas estrategias.
- 17% manifiesta que a veces utilizan estas estrategias • 12% menciona que casi nunca utilizan estas estrategias.
- 6% indica que nunca utilizan estas estrategias.

De estos resultados se concluye que la mayoría significativa de los docentes (98%) considera que fomentar la reflexión entre sus alumnos o colegas es importante y aplica estrategias para ello al menos algunas veces. Sin embargo, solo el 81% (54% siempre y 27% casi siempre) lo hace con regularidad, lo que sugiere que hay áreas que podrían beneficiarse de una mayor formación, recursos y apoyo. El 18% restante (12% casi nunca y 6% nunca) puede necesitar apoyo adicional para integrar estas estrategias de manera efectiva en su práctica profesional. Es crucial abordar estas barreras para asegurar que todos los estudiantes

y colegas puedan beneficiarse del poder de la reflexión para mejorar su práctica y crecimiento profesional. Ver Figura 33.

Figura 33

Estrategias para fomentar la reflexión en la práctica social



Nota: Elaboración propia.

4.3. Prueba de Hipótesis

H_1: Competencia profesional si se relaciona con el desempeño laboral

H_0: Competencia profesional no se relaciona con el desempeño laboral

Tabla 38

Correlación competencia profesional y desempeño laboral

			Competencia Profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencia profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	52	52

**La correlación es significativamente en el nivel 0.01 (bilateral).

Según los hallazgos, el coeficiente de correlación Spearman (Rho) es de (0,750, $p<0.01$) muestra una conexión positiva alta entre las variables centrales. Esto sugiere que a medida que aumenta la competencia profesional, también tiende a incrementarse el desempeño laboral docente. Aunque la relación no es fuerte, se considera con valor estadístico importante entre las variables analizadas, dado que $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula **(H_0)** y se acepta la hipótesis alterna **(H_1)**, lo que indica que sí existe una relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente en la institución evaluada.

Correlación de las dimensiones de las variables principales.

H_1: Dimensión Competencias técnicas se relacionan con el desempeño laboral

H_0: Dimensión Competencias técnicas no se relacionan con el desempeño laboral

Tabla 39

Correlación competencia técnica y desempeño laboral

			Competencia técnica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencia técnica	Coeficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

**La correlación es significativamente en el nivel 0.01 (bilateral).

De acuerdo a los datos obtenidos, el índice de correlación Spearman (Rho) es de 0,700 ($p<0.000$) lo que refleja una correlación positiva alta entre la competencia técnica y el desempeño laboral. El coeficiente obtenido considera una asociación fuerte entre ambas variables. En este contexto, se considera la importancia de la capacitación y el desarrollo profesional en el ámbito laboral. Asimismo, la relación observada es estadísticamente significativa, lo que permite rechazar la hipótesis nula **(H_0)** y aceptar la hipótesis alterna **(H_1)**, lo que indica que sí existe una relación significativa entre las competencias técnicas y el desempeño laboral docente en la institución.

H_1: Dimensión Competencias metodológica se relacionan con el desempeño laboral

H_0: Dimensión Competencias metodológica no se relacionan con el desempeño laboral

Tabla 40

metodológica y desempeño laboral

				Competencia metodológica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencia metodológica	Coeficiente de correlación		1,000	,680**
		Sig. (bilateral)		.	,001
		N		52	52
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación		,680**	1,000
		Sig. (bilateral)		,001	.
		N		52	52

**La correlación es significativamente en el nivel 0.01 (bilateral).

De acuerdo con los datos obtenidos, el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) fue de 0,680 con un nivel de significancia de $p < 0,001$, lo que indica una correlación positiva moderada entre la competencia metodológica y el desempeño laboral docente. Esto significa que, a mayor desarrollo de competencias metodológicas en los docentes, mayor es también su nivel de desempeño laboral.

Asimismo, se reconoce que existen factores adicionales como la experiencia académica previa y el interés personal, los cuales también pueden influir en el desempeño. Sin embargo, los resultados estadísticos permiten rechazar la hipótesis nula **(H_0)** y aceptar la hipótesis alterna **(H_1),** confirmando que existe una relación significativa entre la competencia metodológica y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa.

H_1: Dimensión Competencias social se relacionan con el desempeño laboral

H_0: Dimensión Competencias social no se relacionan con el desempeño laboral

Tabla 41

social y desempeño laboral

			Competencia social	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencia social	Coeficiente de correlación	1,000	,650**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,650**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	52	52

**La correlación es significativamente en el nivel 0.01 (bilateral).

De acuerdo a los datos obtenidos, el coeficiente de correlación Spearman (Rho) es de 0,650, ($p<0,001$), lo que refleja una correlación positiva moderada entre la competencia social y el desempeño laboral docente. Lo que significa que a mayor competencia social mayor es el desempeño laboral docente. Esto señala que los colaboradores con habilidades como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la interacción con estudiantes y colegas están relacionadas con la calidad del desempeño. Por lo tanto, los resultados estadísticos permiten rechazar la hipótesis nula **(H_0)** y aceptar la hipótesis alterna **(H_1),** confirmando que existe una relación significativa entre la competencia social y el desempeño laboral docente en la Institución.

H_1: Dimensión Competencias participativa se relacionan con el desempeño laboral

H_0: Dimensión Competencias participativa no se relacionan con el desempeño laboral

Tabla 42

participativa y desempeño laboral

			Competencia participativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencia participativa	Coeficiente de correlación	1,000	,630**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	52	52

**La correlación es significativamente en el nivel 0.01 (bilateral).

Según los datos obtenidos, el coeficiente de correlación Spearman (Rho) es de 0,630, ($p<0,001$), lo que refleja una correlación positiva moderada el coeficiente de correlación entre la competencia participativa y el desempeño laboral docente. lo que significa que la participación se relaciona con el desempeño. Este resultado muestra que los docentes que participan más activamente en su entorno de trabajo colaborando con colegas, tomando decisiones y formando parte de actividades institucionales tienden a desempeñarse mejor en su labor. Por tanto, el análisis de hipótesis permite rechazar la hipótesis nula **(H_0)** y aceptar la hipótesis alterna **(H_1)**, evidenciando que sí existe una relación significativa entre la competencia participativa y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa.

Los resultados de la prueba de hipótesis indican que todas las capacidades profesionales en aspectos técnicos, metodológicos, sociales y participativos tienen una conexión significativa con el rendimiento docente. Esto confirma la importancia de desarrollar y fortalecer estas competencias para mejorar la calidad de la enseñanza en la Institución Educativa. Además, este estudio demuestra que las competencias profesionales son un factor crítico para el desempeño laboral docente. La institución debe enfocarse en el desarrollo continuo de estas

competencias a través de programas de formación y capacitación para asegurar una educación de alta calidad y un rendimiento docente óptimo.

4.4. Presentación de resultados

El estudio realizado en la institución educativa de Lima, en 2024, que analizó la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral docente, ha identificado tendencias importantes. Estos hallazgos no solo respaldan estudios previos, sino que también aportan nuevas ideas para mejorar la gestión laboral en la institución. Los resultados ayudan a comprender mejor cómo las habilidades profesionales se relacionan con el rendimiento docente, lo que podría ser clave para optimizar su desempeño.

Objetivo General: Determinar de que manera se relacionan las competencias profesionales en el desempeño laboral docente en la institución educativa de Lima, 2024.

Los hallazgos de la presente investigación evidencian que existe una correlación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente, lo que concuerda con los postulados teóricos y antecedentes revisados. En particular, los resultados confirman que el desarrollo de competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas incide en la productividad del docente, lo que se alinea con lo propuesto por Bunk (1994), quien sostiene que las competencias profesionales abarcan conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el adecuado ejercicio laboral. Además, Robbins (2013) enfatiza que el desempeño

laboral se ve influenciado por la capacidad del trabajador para aplicar su conocimiento en su entorno, lo que se confirma con los datos obtenidos en esta investigación.

Objetivo Específico 1: Determinar de qué manera se relacionan las competencias técnicas en el desempeño laboral docente en la institución educativa de Lima, 2024.

Los resultados muestran que un 83% de los docentes con competencia técnica tienen una actitud proactiva y disposición al aprendizaje constante tienen un mejor desempeño laboral, lo cual repercute en un 82% de respuestas favorables en cuanto a su desempeño pedagógico. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Betancourt et al. (2023), quienes identificaron que las competencias técnicas se relacionan con la enseñanza de calidad. Asimismo, Baque & Cañarte (2023) sostienen que el desarrollo de competencias pedagógicas mejora la transmisión del conocimiento. Por lo tanto, se confirma que la actitud del docente tiene un impacto significativo en su productividad.

Objetivo Específico 2: Determinar de qué manera se relacionan las competencias metodológicas en el desempeño laboral docente en la institución educativa de Lima, 2024.

Los datos evidencian que un 79% de los docentes planifican, organizan y evalúan adecuadamente sus clases, lo que se relaciona con un 80% que reporta un desempeño eficaz en la conducción del aprendizaje. En ese contexto, las competencias metodológicas en un entorno de trabajo favorable, caracterizado por apoyo institucional y acceso a recursos, mejora el desempeño docente. En este sentido, los hallazgos coinciden con los planteamientos de Castillo & Zamora (2021), quienes destacan que estrategias didácticas innovadoras y buenas condiciones laborales

contribuyen a la percepción de calidad educativa. Además, Robbins (2013) enfatiza que el ambiente de colaboración y el acceso a herramientas adecuadas inciden en la eficiencia y productividad de los docentes.

Objetivo Específico 3: Determinar de qué manera se relacionan la competencia social en el desempeño laboral docente en la institución educativa de Lima, 2024.

Los resultados muestran que un 85% de los docentes manifiestan mantener buenas relaciones interpersonales y trabajar de manera colaborativa. Además, un 81% participa activamente en actividades institucionales. Estas cifras se relacionan con un 84% de docentes que indican tener un desempeño de calidad en su labor institucional. El estudio confirma que un clima organizacional positivo, caracterizado por buenas relaciones interpersonales y liderazgo efectivo, impacta en la productividad docente. Esto se encuentra en concordancia con Sarango (2021) y Fontal (2020), quienes destacan la importancia de la gestión escolar en el desarrollo profesional del docente. Asimismo, Rodríguez (2024) señala que la interacción entre docentes y comunidad educativa favorece la calidad del trabajo docente, reforzando la relación entre ambiente laboral y productividad.

También, de acuerdo con Baque y Cañarte (2023), las competencias sociales son clave para establecer un clima organizacional positivo, mientras que Rodríguez (2021) plantea que las habilidades blandas inciden directamente en el rendimiento docente. Por su parte, Aparicio (2023) afirma que la participación activa fortalece el sentido de pertenencia y la mejora continua, lo cual se ve reflejado en el compromiso institucional de los docentes evaluados. Finalmente, Chiavenato (2009) y Dessler (2011) coinciden en que el desempeño laboral no depende únicamente de habilidades técnicas, sino también del entorno social y

organizacional, lo cual valida la inclusión de las competencias sociales y participativas como dimensiones esenciales de la competencia profesional docente.

Objetivo Específico 4: Determinar de qué manera se relacionan las competencias participativas en el desempeño laboral docente en la institución educativa de Lima, 2024.

Los resultados reflejan que un 78% de los docentes encuestados afirma realizar una evaluación crítica de su práctica pedagógica y ajustan sus estrategias cuando es necesario. A su vez, un 80% manifiesta que estas reflexiones han contribuido a mejorar su desempeño laboral, tanto en términos de eficacia como de calidad educativa. También aquellos docentes que participan en programas de formación continua alcanzan un mejor desempeño, lo que se alinea con los hallazgos de Aparicio (2023) y Alarcón (2023), quienes resaltan la relevancia de la capacitación constante en el ámbito educativo. De igual manera, Chaca & Contreras (2022) enfatizan que la formación en competencias digitales es fundamental en la educación actual. Finalmente, García (2021) y Rodríguez (2021) sostienen que la capacitación no solo mejora el desempeño, sino que también contribuye a la satisfacción laboral, impactando en la calidad educativa.

En síntesis, los resultados de la investigación corroboran los planteamientos teóricos y los hallazgos de estudios previos, destacando la importancia del desarrollo de competencias profesionales para optimizar el desempeño docente. Esto sugiere la necesidad de implementar estrategias de formación continua y fortalecimiento institucional que permitan mejorar la calidad educativa en la institución educativa de

Lima. Además, se evidencia el cumplimiento del objetivo general del estudio, al confirmar la relación entre las competencias profesionales y la productividad del personal docente.

Asimismo, el análisis de resultados inferenciales busca entender la relación entre competencia profesional y el desempeño laboral docente. Para este análisis, primero se aplicará la prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov, ya que la población estudiada es de 52 personas. Esta prueba permite verificar si los datos siguen una distribución normal, lo cual es necesario antes de usar ciertas pruebas estadísticas. Luego de la prueba de normalidad, se realizará un análisis estadístico para examinar la relación entre las variables y comprobar la hipótesis planteada.

- **Correlación entre Competencias y Desempeño:** La prueba de correlación de Spearman mostró un coeficiente de 0.750 ($p < 0.01$), indicando una correlación positiva alta entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente.

Los resultados obtenidos confirman la hipótesis planteada: existe una relación significativa y positiva entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente. Este hallazgo es consistente con estudios previos que han destacado la importancia de las competencias profesionales en el rendimiento laboral de los docentes González, (2015) y Pérez, (2017).

Los resultados evidencias que los docentes que poseen mayores competencias profesionales tienden a tener un mejor desempeño laboral. Esto puede explicarse por la capacidad de los docentes competentes para aplicar estrategias pedagógicas efectivas, gestionar el aula de manera eficiente y adaptarse a las necesidades de los estudiantes. La

formación continua y el desarrollo profesional son, por tanto, esenciales para mejorar el desempeño docente.

Estos hallazgos tienen importantes implicaciones para la práctica educativa. Las instituciones educativas deben priorizar el desarrollo de competencias profesionales en sus programas de formación docente. Además, se recomienda implementar evaluaciones periódicas del desempeño laboral y ofrecer oportunidades de capacitación continua para los docentes.

A pesar de los resultados positivos, es importante señalar algunas limitaciones del estudio. La muestra utilizada fue específica de una sola institución educativa, lo que puede limitar la generalización de los hallazgos. Futuros estudios deberían incluir muestras más amplias y diversas para validar estos resultados.

Se recomienda realizar investigaciones adicionales que exploren otras variables que puedan influir en el desempeño laboral docente, como las condiciones de trabajo, el apoyo institucional y las características individuales de los docentes. Además, sería beneficioso investigar cómo diferentes tipos de competencias (técnicas, pedagógicas, sociales) impactan de manera diferenciada en el desempeño laboral.

La investigación ha demostrado que existe una relación significativa y positiva entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa. Estos hallazgos resaltan la importancia de la formación y el desarrollo profesional continuo para mejorar la calidad educativa y el rendimiento de los docentes. Se espera que este estudio contribuya al diseño de políticas educativas más efectivas y al fortalecimiento de las competencias docentes.

CAPÍTULO 5: PROPUESTA

5.1. Propuesta para la solución del problema

Con base en los hallazgos y resultados obtenidos del análisis de las competencias profesionales en el desempeño laboral docente en la institución educativa de Lima en estudio, se formularán propuestas concretas para abordar las áreas identificadas como críticas y que necesitan mejora.

5.2. Beneficios que aporta la propuesta

La implementación de estas propuestas conlleva una serie de beneficios significativos para la Institución Educativa de Lima, 2024

Tabla 43
Desarrollo Profesional Continuo del docente

Acciones Propuestas para La solución del problema	Objetivo de la Propuesta	Beneficio Esperado
Implementación de un programa de capacitación con talleres, mentorías y certificaciones en competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas.	Fortalecer las competencias profesionales	Docentes mejor preparados y actualizados en estrategias pedagógicas efectivas, impactando positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.
Creación de un sistema de incentivos, sesiones de coaching motivacional y actividades de integración institucional.	Promover una actitud positiva y proactiva en los docentes	Mayor motivación y compromiso del personal docente con la mejora continua y la calidad educativa.
Dotación de recursos didácticos modernos, mejora en infraestructura y equipamiento, evaluación periódica del ambiente de trabajo.	Mejorar las condiciones laborales	Entorno laboral adecuado que facilite el desempeño docente y reduzca factores de estrés.
Implementación de reuniones de retroalimentación, capacitación en trabajo en equipo y resolución de conflictos, formación de líderes educativos.	Fomentar un clima organizacional positivo	Relaciones interpersonales más saludables, trabajo colaborativo y liderazgo efectivo dentro de la institución.
Establecimiento de un plan de formación con cursos sobre nuevas metodologías, tecnologías educativas e innovación pedagógica.	Garantizar la actualización continua del personal docente	Docentes con conocimientos actualizados, capaces de aplicar enfoques innovadores para mejorar la enseñanza.
Creación de indicadores de desempeño, encuestas de percepción, ajustes estratégicos según resultados.	Implementar un sistema de monitoreo y evaluación	Mejora continua en la gestión educativa y optimización de estrategias de enseñanza.
Aplicación de estrategias pedagógicas innovadoras y fortalecimiento del rol docente.	Impacto positivo en los estudiantes	Mejor rendimiento académico, mayor interés por el aprendizaje y satisfacción general en la comunidad educativa.

Tabla 44

Proceso de selección y reclutamiento del docente

Procesos de Selección y Reclutamiento del docente		
Estrategias de implementación	**Objetivos**	**Beneficios**
• Establecer criterios precisos y objetivos para la selección de nuevos docentes	• Garantizar que los docentes seleccionados cuenten con las competencias y valores necesarios para el rol.	• Mejora en la calidad educativa al contar con personal calificado y alineado con la misión educativa.
• Incorporar pruebas específicas que evalúen las competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas	• Evaluar de manera integral las habilidades y aptitudes del candidato.	• Selección de docentes más capacitados y comprometidos con la formación integral de los estudiantes.

• Invertir en estructura tecnológica y cursos educativos digitales que yen las metodologías radas en el alumno	• Garantizar que los docentes tengan acceso a las herramientas necesarias para desarrollar clases interactivas y efectivas.	• Docentes mejor preparados para implementar metodologías activas y centradas en el alumno, mejorando el aprendizaje.

CONCLUSIONES

A partir del análisis de los resultados obtenidos, se han formulado las siguientes conclusiones que responden directamente a los objetivos del estudio:

En relación con el objetivo general:

Se concluye que existe una relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente en la Institución en estudio durante el año 2024. Se evidenció que el fortalecimiento de las capacidades técnicas, metodológicas, sociales y participativas se relacionan de manera directa en la productividad y eficiencia del personal docente. Esta relación confirma lo señalado por Bunk (1994) y Robbins (2013), y destaca la relevancia de implementar programas de formación docente sostenidos y contextualizados.

En cuanto al primer objetivo específico:

Se constató que la actitud del docente es un factor determinante en su productividad. Aquellos que demuestran disposición positiva, iniciativa y apertura al aprendizaje continuo presentan un mejor desempeño laboral. Estos resultados coinciden con lo planteado por Betancourt et al. (2023) y Baque & Cañarte (2023), quienes enfatizan el valor de las competencias metodológicas y la actitud profesional en la mejora del proceso educativo.

Respecto al segundo objetivo específico:

Se concluye que las condiciones laborales se relacionan directamente en la productividad docente. Un entorno con acceso adecuado a recursos pedagógicos, estabilidad laboral y apoyo institucional promueve una mayor motivación y eficacia en las funciones docentes, en concordancia con los aportes de Castillo & Zamora (2021) y Robbins (2013).

En relación con el tercer objetivo específico:

El estudio permitió confirmar que un ambiente laboral positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables y una gestión escolar basada en el liderazgo colaborativo, favorece el desempeño docente. Este hallazgo coincide con las investigaciones de Sarango (2021), Fontal (2020) y Rodríguez (2024), que destacan la importancia del clima organizacional en el compromiso profesional del docente.

En cuanto al cuarto objetivo específico:

Se concluye que la capacitación continua tiene un impacto positivo en la productividad del docente. Los programas de actualización y perfeccionamiento permiten mejorar sus competencias profesionales, lo que se traduce en un mejor desempeño en el aula. Estos resultados refuerzan lo señalado por Aparicio (2023), Alarcón (2023), Chaca & Contreras (2022), Rodríguez (2021) y García (2021), quienes vinculan la formación permanente no solo con la mejora del desempeño, sino también con mayores niveles de satisfacción laboral.

Los hallazgos del estudio evidencian la importancia de desarrollar y fortalecer las capacidades profesionales del personal docente como estrategia para optimizar su desempeño laboral. Se recomienda institucionalizar programas de formación continua y crear condiciones laborales favorables que permitan optimizar la calidad del servicio educativo en la institución educativa de Lima.

RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos obtenidos en la presente investigación, se proponen las siguientes recomendaciones específicas, orientadas a mejorar el rendimiento laboral docente de la entidad.

En relación con el objetivo general

Se recomienda diseñar e implementar un programa integral de formación docente que abarque el fortalecimiento de competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas. Este programa debe incluir estrategias de evaluación periódica que permitan medir su impacto en el desempeño laboral y ajustar su contenido según las necesidades institucionales.

En función del primer objetivo específico

Es necesario impulsar una cultura organizacional orientada a promover la actitud proactiva y el aprendizaje continuo entre los docentes. Para ello, se sugiere establecer mecanismos de incentivo al desarrollo profesional, incorporar sesiones de motivación personal y capacitación en habilidades blandas, así como implementar políticas de reconocimiento institucional que valoren las actitudes positivas.

En respuesta al segundo objetivo específico

Se recomienda mejorar las condiciones laborales mediante el acceso permanente a recursos didácticos actualizados, la adecuación de los espacios físicos y la implementación de políticas

de apoyo institucional. Asimismo, deben realizarse diagnósticos periódicos del entorno laboral para detectar factores que puedan incidir negativamente en la productividad docente.

Respecto al tercer objetivo específico

Es importante fortalecer el clima organizacional a través del desarrollo de relaciones interpersonales saludables y el ejercicio de un liderazgo pedagógico efectivo. Se sugiere crear espacios de diálogo y cooperación entre docentes y directivos, implementar talleres de resolución de conflictos y promover actividades de integración que refuercen la cohesión del equipo docente.

En relación con el cuarto objetivo específico

Se plantea la necesidad de establecer un plan de capacitación continua que integre contenidos sobre nuevas metodologías de enseñanza, el uso pedagógico de tecnologías educativas y estrategias innovadoras para la gestión del aula. Además, debe incentivarse la participación activa del personal docente en congresos, diplomados y cursos especializados, con el respaldo institucional necesario.

La aplicación sistemática de estas recomendaciones permitirá elevar la calidad del desempeño laboral docente y contribuirá significativamente a la mejora del servicio educativo que ofrece la institución. Se sugiere que estas acciones sean asumidas como parte de una política institucional de mejora continua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, D. (2023). *Estrategia de formación de competencias laborales para el desempeño docente en la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape*. https://orcid.org/0000-0002-80458454

Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°.* Ediciones Granica.

Alvarado, E., et al. (2022). *Evaluación del desempeño docente para la educación superior en tiempos de COVID-19*. https://tecnohumanismo.online

Alvarado, J. E. (2024). *Para optar el Título Profesional de Licenciado en Facultad de Ciencias de la Empresa*. Universidad Continental.

Alvarado, H. R. (2020). *Competencias digitales en el proceso de enseñanza-aprendizaje del docente y estudiante. Revista Guatemalteca de Educación Superior*, 3(2), 12–23. https://doi.org/10.46954/revistages.v3i2.28

Álvarez, G. T. E. (2020). *Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas*. EDUSER, 7(1), 32–40. https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423

Aparicio, D. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de rehabilitación de discapacidad en Lima*, 2022. Universidad Cesar Vallejo.

Arana, J., & P. de la T. R., et al. (2021). *Innovación educativa: Un desafío en la práctica reflexiva docente.*

Arango, Y., Margarita, A., Castillo, S., Javier, P., & Valdés, V. (2022). *Equidad en la educación superior*: Un acercamiento desde la teoría. https://orcid.org/0000-0003-3405-726X

Arias, E., Giambruno, C., Morduchowicz, A., & Pineda, B. (2023). *El estado de la educación en América Latina y el Caribe 2023*. UNESCO-IIEP. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386946

Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (F. G. Arias, Ed.).

Arias, J., Villasís, M. Á., & Miranda, M. (2016). *Metodología de la investigación*. www.nietoeditores.com.mx

Arévalo Coronel, J. P., & Juanes Giraud, B. Y. (2022). *La formación de competencias desde el contexto latinoamericano.* **Universidad y Sociedad**, 14(2), 447–453. *h*ttps://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2583

Baque M., & Cañarte L. (2023). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente*. https://orcid.org/0000-0003-2009-5839

Bellomo, S. T. (2023). *Posibilidad de un constructivismo pedagógico realista*. Sophia (Ecuador), 35, 187–209. https://doi.org/10.17163/soph.n35.2023.06

Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad: Diseño para organizaciones latinoamericanas.*

Bernal, C. A. (2023). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (C. A. Bernal Torres, Ed.)

Betancourt, I., Véliz, P., Mezquía de Pedro, N., Martos, F. D., & González, I. (2023). *Competencias profesionales gerenciales para el desempeño de los intensivistas cubanos.* https://orcid.org/0000-0001-7551-5373

Bunk, G. (1994). *La competencia profesional como base de la formación profesional. Revista Europea de Formación Profesional*, 1(94), 8.

Calvo (2022). *Una ética de la investigación en el marco de las éticas aplicadas*.

Castillo D., & Castillo, Y. (2022). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral de docentes universitarios. Universidad Católica de Cuenca.*

Castillo, C. (2021*). Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación Ambato. Universidad Técnica de Ambato.*

Chaca, A., & Contreras, L. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021*.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.

Díaz-Cruz, V., Saavedra-Carrion, N. P., & Zevallos-Delgado, K. del P. (2024). *Competencia investigativa y desarrollo profesional docente*. Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0, 17(1), 261–270. https://doi.org/10.37843/rted.v17i1.427

Dessler, G. (2011). Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano. Pearson.

Dolores, E., Salazar, J. F., & Valdivia, M. (2023). *La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral:* Un estudio de caso. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 13(26). https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478

Fontal, J. (2020). *Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes* Freire, P. (1970). Pedagogía del oprimido. Siglo XXI.

García, K. (2021). *Competencia digital y desempeño laboral en una unidad educativa de Durán*, 2020. Universidad César Vallejo.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (4th ed.). Allyn & Bacon.

Guim, P. (2022). *Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecua*.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGrawHill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2021). *Metodología de la investigación* (7.ª ed.). McGraw-Hill.

Inostroza, A. (2021). *La ética de Aristóteles en la evolución de la culpa jurídica*. Una revisión a *propósito de la previsibilidad. In problema* (ISSUE 15, pp. 421–442). Universidad Nacional Autónoma de México. Https://doi.org/10.22201/iij.24487937e.2021.15.16128

Játiva, R. (2021). *Formación de profesores de educación básica*.

Dewey, J. (1938). *La filosofía de las artes*.

Juste, J. (2024). *Martín Heidegger sobre cómo la tecnología y la sociedad nos manipula y nos restan autenticidad*.

Kant I. (1785). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*.

Martínez, J., & Garcés, J. (2020). *Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la COVID-19. Educación y Humanismo,* 22(39), 1–16. https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4114

Martínez, J., & Garcés, J. (2020). *Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la covid-19. Educación y Humanismo*, *22*(39), 1–16. https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4114

Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad.*

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana. Narcea en España Mil*l, J. (1859). Sobre la libertad. Ediciones Orbis.

Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco de buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.*

Monier, D., Pena, R., Campoverde, D., Katty, V. G., & Soriano, R. (2023). *Teacher performance: a perception from the theory*. *Universidad Ciencia y Tecnología*, *27*(118), 77–86. https://doi.org/10.47460/uct.v27i118.689

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (1995). *Informe sobre la educación mundial*. http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001246/124687r.pdf#page=77

Ortiz, M., Larregui, G., & Rivera, J. (2024). *Factores que impactan el desempeño laboral: Estudio sobre la adaptabilidad al teletrabajo inducido por el evento del COVID-19. RAN. Revistas Academia y Negocios*, *10*(1), 121–144. https://doi.org/10.29393/ran10-9fimj30009

Pereda, S., Berrocal F., & Sanz G. (2011). *Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos*.

Programa de Capacitación Laboral -CAPLAB. (2004). *La Formación de Competencias Laborales Guía Técnico-Pedagógica para Docentes de Formación Profesional*. www.caplab.org.pewww.caplab.org.pe

Ramírez, J. (2020). *An approach by competencies and its current relevance: Considerations from occupational guidance in educational context. Revista electrónica Educare*, *24*(2). https://doi.org/10.15359/ree.24-2.23

Reyna, A. (2022). *Competencias digitales y desempeño docente en los colegios*.

Robbins, S. (2013). Comportamiento organizacional. Pearson.

Rodríguez, J. (2021). *Relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019*. https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038

Rodríguez, M. (2024). *Competencias Laborales y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, Periodo 2019*.

Rondón, M. (2024). *Liderazgo transformacional para la gestión del talento humano26650398auvir-5-11-68[1]*.

Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7.ª ed.). McGraw-Hill Educación.

Sarango, C. (2021). *Competencia digital docente como una contribución para fomentar los procesos de innovación educativa en Salamanca, España.*

Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. Editorial Debate.

Seguel, J. (2021). *Perfil de competencias profesionales para docentes en contextos escolares vulnerables. Estudio de caso*.

Seiber, J. (1992). *Planificar una investigación éticamente responsable*.

Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum*.

Seiber, J. (1992). *Planificar una investigación éticamente responsable*. [Editorial].

Tamayo, M. (2016). *El proceso de la investigación científica* (6.ª ed.). Limusa.

Yupanqui, H. (2022). *Empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata*, 2022. Universidad César Vallejo.

Zubillaga, & Gortazar. (2020). *Documento técnico de análisis de la situación educativa derivada de la emergencia sanitaria.*

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

<table>
<tr><th>PROBLEMA GENERAL</th><th>OBEJTIVO GENERAL</th><th>HIPÓTESIS</th><th>VARIABLES Y DIMENSIONES</th><th>TECNICAS Y INSTRUMETNOS</th><th>METODOLOGÍA</th></tr>
<tr><td>¿De qué manera se relacionan las competencias profesionales y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024?</td><td>¿Determinar de qué manera se relacionan las competencias profesionales y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Institución Educativa de Lima, 2024?</td><td>Existe una relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima,2024.</td><td rowspan="3">COMPETENCIA PROFESIONALES:
• Competencia técnica
• Competencia metodológica
• Competencia social
• Competencia participativa

DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE:
• Eficiencia
• Eficacia
• Calidad
• Reflexiva</td><td rowspan="3">TÉCNICA:
Encuesta

INSTRUMENTO:
Cuestionario</td><td rowspan="3">MÉTODO:
Hipotético-Deductivo

ENFOQUE:
Cuantitativo

DISEÑO:
No experimental

ALCANCE:
Descriptivo Correlacional

CORTE:
Transversal

POBLACIÓN:
52 docentes de la Institución Educativa

Muestra:
52 docentes</td></tr>
<tr><td>Problemas Específicos(derivados)</td><td>Objetivos Específicos</td><td>Hipótesis Específico</td></tr>
<tr><td>PE1. ¿De qué manera se relacionan las competencias técnicas y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Institución Educativa de Lima, 2024?

PE2. ¿Cómo se relacionan las competencias metodológicas y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Institución Educativa de Lima, 2024?

PE3. ¿Cómo se relacionan la competencia social y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Institución Educativa de Lima, 2024?
PE4. ¿De qué manera se relacionan la competencia participativa y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Institución Educativa de Lima, 2024?</td><td>OE1. Determinar de qué manera se relacionan las competencias técnicas y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Institución Educativa de Lima, 2024.

OE2. Determinar de qué manera se relacionan las competencias metodológicas y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, .2024

OE3. Determinar de qué manera se relacionan la competencia social y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Institución Educativa de Lima, 2024.

OE4. Determinar de qué manera se relaciona la competencia participativa y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima,2024</td><td>HE1. Existe una relación significativa entre las competencias técnicas y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima,2024

HE2. Existe una relación significativa entre las competencias metodológicas y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima,2024

HE3. Existe una relación significativa entre la competencia social y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima,2024
HE4. Existe una relación significativa entre la competencia participativa y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa de Lima, 2024</td></tr>
</table>

2. Matriz de Operacionalización

2. Matriz de Operacionalización de las Variables						
Variables	**definición Conceptual**	**Definición Operacional**	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Itms**	**Escala de medición**
Competencia profesional	Según Bunk (1994), se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un individuo posee y utiliza en su ámbito laboral para desempeñarse de manera eficaz y ética.	En este estudio, la competencia profesional se evaluará mediante un cuestionario estructurado que mide cuatro dimensiones: competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas. Cada dimensión será calificada en una escala del 1 al 5, donde 1 indica un nivel bajo y 5 un nivel alto, para obtener un puntaje	Competencia técnica	Dominio del área	1, El docente tiene dominio de su área y sugiere cambios en beneficio de los estudiantes	1, Nunca 2, Casi nunca 3, A veces 4, Casi siempre 5, Siempre
					2. El docente tiene conocimientos y destrezas adecuadas al desarrollar las competencias y capacidades de liderazgo	
				Autonomía en el aprendizaje	3. Me esfuerzo por aprender nuevas habilidades de estudio de forma autónoma	
					4. Hay diferencias significativas en las habilidades de aprendizaje entre estudiantes de diferentes niveles educativos	
			Competencia metodológica	Estrategias efectivas	5. Aplico estrategias de aprendizaje que considero efectivas para mejorar mi desempeño	
				Estrategias colaborativas	6. Con qué frecuencia realiza una evaluación constante del progreso de aprendizaje	
					7. Incorporo estrategias de aprendizaje colaborativo cuando participo en proyectos grupales	
				Selección personalizada de estrategias	8. Elijo mis estrategias de aprendizaje según el tipo de contenido y mis objetivos personales.	
			Competencia social	Comunicación efectiva	9. Qué estrategias utilizas para mantener una comunicación efectiva en un equipo	
				Adaptabilidad en equipo	10. Cómo te adaptas a diferentes dinámicas de equipo y estilos de liderazgo	
				Valoración trabajo en equipo	11. Qué valoras más en un entorno de trabajo en equipo: la colaboración, la comunicación, la responsabilidad compartida u otros aspectos	
				Claridad en role y funciones	12. Cuál es tu percepción sobre la importancia de definir roles y responsabilidades claramente en un equipo	
			Competencia participativa	Identificación de oportunidades de desarrollo	13. Qué estrategias utilizas para identificar oportunidades de crecimiento profesional en tu campo laboral	
				Fomento de colaboración y participación	14. Qué estrategias aplicas para fomentar la colaboración y la participación efectiva en tu equipo de trabajo	
				Liderazgo profesional	15. Qué habilidades de liderazgo consideras esenciales para fomentar un entorno de desarrollo profesional en tu organización	
				motivación al equipo	16. Qué estrategias utilizas para motivar y empoderar a tu equipo en su crecimiento profesional	

Desempeño laboral docente	Robbinz (2013) define el desempeño laboral como el grado en que un empleado realiza las actividades y responsabilidades asignadas, alcanzando los objetivos establecidos en su rol dentro de la organización	Este concepto abarca no solo los resultados obtenidos, sino también los comportamientos y esfuerzos desplegados por la persona en el contexto laboral, enfatizando tanto la eficacia como la eficiencia en cumplimiento de su función.	Eficiencia	Selección adecuada de material didáctico	17. Cómo decides qué material didáctico utilizar en tus clases para mejorar la eficiencia del aprendizaje	1, Nunca 2, Casi nunca 3, A veces 4, Casi siempre 5, Siempre
					18. Aseguras que el material didáctico seleccionado se ajuste al contexto educativo y a los objetivos de aprendizaje específicos de tus estudiantes	
				Personalización de material didáctico	19. De qué manera consideras las preferencias de aprendizaje de tus estudiantes al elegir material didáctico	
					20. Qué factores consideras al adaptar o personalizar el material didáctico para que se ajuste a las necesidades y habilidades de tus estudiantes	
			Eficacia	Autorregulación del aprendizaje	21. Qué medidas tomas para autorregular tu proceso de aprendizaje y garantizar que estás utilizando las estrategias de manera óptima	
				evaluación de estrategias utilizadas	22. Has encontrado alguna estrategia de aprendizaje que inicialmente pensaste que sería efectiva pero que luego descubriste que no lo era	
				Combinación de estrategias para mejorar resultados	23. Cómo combinas varias estrategias de aprendizaje para abordar un tema complejo o un proyecto extenso	
					24. Qué criterios utilizas para determinar cuándo y cómo aplicar una estrategia de aprendizaje específica	
			Calidad	Retroalimentación efectiva	25. Cuál es su enfoque para proporcionar retroalimentación efectiva a los estudiantes y cómo contribuye esto a la mejora de la calidad educativa	
				Uso pedagógico de tecnología	26. De qué manera la integración de la tecnología puede mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje desde una perspectiva pedagógica	
					27. Cómo promueve el desarrollo profesional continuo entre los docentes para mejorar la calidad educativa	
				Promoción del desarrollo docente	28. Cómo selecciona y utiliza herramientas tecnológicas de forma pedagógicamente efectiva para enriquecer la calidad de la educación que proporciona	
			Reflexividad	Fomento de reflexión crítica	29. Qué estrategias pedagógicas utilizas para fomentar la reflexión crítica y profunda en los estudiantes	
					30. Cómo crees que la reflexión impacta en tu aprendizaje y crecimiento profesional en el contexto de tu práctica social	
				Superación de barreras para la reflexión	31. Cómo abordas y superas estos desafíos para seguir fomentando la reflexión en tu práctica	
				Estrategias para la reflexión colaborativa	32. Qué estrategias utilizas para fomentar la reflexión entre tus alumnos o colegas en su práctica social	

3. Instrumento de recolección de datos

Instrumento para medir la variable competencias profesionales y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Privada Carlos Lisson Beingolea Año 2023

Instrucciones: A continuación, se le presenta 32 items, sobre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente en la Institución privada Carlos Lisson Beingolea. Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente detalle:
Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Competencia profesional								
Variables	Dimensiones	Indicadores	Itms	Escala				
				5	4	3	2	1
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Competencia profesional	Competencia técnica	Dominio del àrea	1. El docente tiene dominio de su área y sugiere cambios en beneficio de los estudiantes					
			2. El docente tiene conocimientos y destrezas adecuadas al desarrollar las competencias y capacidades de liderazgo					
		Autnomia en el aprendizaje	3. Me esfuerzo por aprender nuevas habilidades de estudio de forma autónoma					
			4. Hay diferencias significativas en las habilidades de aprendizaje entre estudiantes de diferentes niveles educativos					
	Competecia metodológico	Estrategias efectivas	5. Aplico estrategias de aprendizaje que considero efectivas para mejorar mi desempeño					
		Estategias colaborativas	6. Con qué frecuencia realiza una evaluación constante del progreso de aprendizaje					
			7. Incorporo estrategias de aprendizaje colaborativo cuando participo en proyectos grupales					
		Selecciòn personalizada de estrategias	8. Elijo mis estrategias de aprendizaje según el tipo de contenido y mis objetivos personales.					
	Competencia social	Comunicaciòn efectiva	9. Qué estrategias utilizas para mantener una comunicación efectiva en un equipo					
		Adaptabilidad en equipo	10. Cómo te adaptas a diferentes dinámicas de equipo y estilos de liderazgo					
		Valoraciòn trabajo en equipo	11. Qué valoras más en un entorno de trabajo en equipo: la colaboración, la comunicación, la responsabilidad compartida u otros aspectos					
		Claridad en role y funciones	12. Cuál es tu percepción sobre la importancia de definir roles y responsabilidades claramente en un equipo					
	Competencia participativa	Identificaciòn de oportunidades de desarrollo	13. Qué estrategias utilizas para identificar oportunidades de crecimiento profesional en tu campo laboral					
		Fomento de colaboraciòn y participacion	14. Qué estrategias aplicas para fomentar la colaboración y la participación efectiva en tu equipo de trabajo					
		Liderazgo profesional	15. Qué habilidades de liderazgo consideras esenciales para fomentar un entorno de desarrollo profesional en tu organización					
		mativaciòn al equipo	16. Qué estrategias utilizas para motivar y empoderar a tu equipo en su crecimiento profesional					

Desempeño laboral docente	Eficiencia	Uso de material didáctico	17.¿ Cómo decides qué material didáctico utilizar en tus clases para mejorar la eficiencia del aprendizaje?					
			18.¿Aseguras que el material didáctico seleccionado se ajuste al contexto educativo y a los objetivos de aprendizaje específicos de tus estudiantes?					
			19. ¿De qué manera consideras las preferencias de aprendizaje de tus estudiantes al elegir material didáctico?					
			20.¿Qué factores consideras al adaptar o personalizar el material didáctico para que se ajuste a las necesidades y habilidades de tus estudiantes?					
	Eficacia	Uso de estrategias de aprendizaje	21.¿Qué medidas tomas para autorregular tu proceso de aprendizaje y garantizar que estás utilizando las estrategias de manera óptima?					
			22.¿Has encontrado alguna estrategia de aprendizaje que inicialmente pensaste que sería efectiva pero que luego descubriste que no lo era?					
			23.¿Cómo combinas varias estrategias de aprendizaje para abordar un tema complejo o un proyecto extenso?					
			24.¿Qué criterios utilizas para determinar cuándo y cómo aplicar una estrategia de aprendizaje específica?					
	Calidad	Conocimiento pedagógico	25.¿Cuál es su enfoque para proporcionar retroalimentación efectiva a los estudiantes y cómo contribuye esto a la mejora de la calidad educativa?					
			26.¿De qué manera la integración de la tecnología puede mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje desde una perspectiva pedagógica?					
			27.¿Cómo promueve el desarrollo profesional continuo entre los docentes para mejorar la calidad educativa?					
			28.¿Cómo selecciona y utiliza herramientas tecnológicas de forma pedagógicamente efectiva para enriquecer la calidad de la educación que proporciona?					
	Reflexiva	Práctica social	29.¿Qué estrategias pedagógicas utilizas para fomentar la reflexión crítica y profunda en los estudiantes?					
			30.¿Cómo crees que la reflexión impacta en tu aprendizaje y crecimiento profesional en el contexto de tu práctica social?					
			31.¿Cómo abordar y superar estos desafíos para seguir fomentando la reflexión en tu práctica?					
			32.¿Qué estrategias utilizas para fomentar la reflexión entre tus alumnos o colegas en su práctica social?					

4. **Validación del Instrumento**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Dra. Bárbara Isabel Ponce Ponce

1.2. Grado académico: Doctora

1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

1.3.1. Especialista del Validador: Docente

1.4. Título de Investigación: Competencias profesionales en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Privada Carlos Lisson Beingolea año 2023

1.5. Autor del instrumento: David Mariño Obregón

I. INSTRUMENTO 1 (Variable 1): COMPETENCIAS PROFESIONALES

2.1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ITEMS

VARIABLE: Competencias profesionales

Escala ítems	0-25 **No** Pertenece	26-50 Probablemente **No** pertenece	51-75 Probablemente **Si** pertenece	76-100 **Si** pertenece	Observaciones
COMPETENCIA TÉCNICA 1					
Habilidades de aprendizaje				X	
COMPETENCIA METODOLOGICA 2					
Manejo de estrategias de aprendizaje				X	
COMPETENCIA SOCIAL 3					
Actitud frente al trabajo				X	
COMPETENCIA PARTICIPATIVA 4					
Desarrollo profesional				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %

VARIABLE: Competencias profesionales

1.1 Aspecto global del instrumento

A	ITEMS	RELEVANCIA					COHERENCIA					CALIDAD					SUGERENCIA
	Competencias profesionales	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
N° 1	**Habilidades de aprendizaje**																
1	¿El docente tiene dominio de su área y sugiere cambios en beneficio de los estudiantes?					x					x					x	
2	¿El docente tiene conocimientos y destrezas adecuadas al desarrollar las competencias y capacidades de liderazgo?					x					x					x	
3	¿Me esfuerzo por aprender nuevas habilidades de estudio de forma autónoma ?					x					x					x	
4	¿Hay diferencias significativas en las habilidades de aprendizaje entre estudiantes de diferentes niveles educativos?					x					x					x	
N° 2	**Manejo de estrategias de aprendizaje**																
5	¿Aplico estrategias de aprendizaje que considero efectivas para mejorar mi desempeño?					x					x					x	
6	¿Con qué frecuencia realiza una evaluación constante del progreso de aprendizaje?					x					x					x	
7	¿Incorporo estrategias de aprendizaje colaborativo cuando participo en proyectos grupales?					x					x					x	
8	¿Elijo mis estrategias de aprendizaje según el tipo de contenido y mis objetivos personales?					x					x					x	
N° 3	**Actitud frente al trabajo**																
9	¿Qué estrategias utilizas para mantener una comunicación efectiva en un equipo?					x					x					x	
10	¿Cómo te adaptas a diferentes dinámicas de equipo y estilos de liderazgo?					x					x					x	
11	¿Qué valoras más en un entorno de trabajo en equipo: la colaboración, la comunicación, la responsabilidad compartida u otros aspectos?					x					x					x	
12	¿Cuál es tu percepción sobre la importancia de definir roles y responsabilidades claramente en un equipo?					x					x					x	
N° 4	**Desarrollo profesional**																
13	¿Qué estrategias utilizas para identificar oportunidades de crecimiento profesional en tu campo laboral?					x					x					x	
14	¿Qué estrategias aplicas para fomentar la colaboración y la participación efectiva en tu equipo de trabajo?					x					x					x	
15	¿Qué habilidades de liderazgo consideras esenciales para fomentar un entorno de desarrollo profesional en tu organización?					x					x					x	
16	¿Qué estrategias utilizas para motivar y empoderar a tu equipo en su crecimiento profesional?					x					x					x	

PROMEDIO DE VALORACION: ESCALA 1-5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento deber ser mejorado antes de ser aplicado

Lima, 22 de setiembre 2023



Firma del Experto

Código: ORCID:https://orcid.org/0000-0003-0598-0274

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1.Apellidos y nombres del validador: Dra. Bárbara Isabel Ponce Ponce

1.2.Grado académico: Doctora

1.3.Institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

1.3.1. Especialista del Validador: Docente

1.4.Título de Investigación: Competencias profesionales en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Privada Carlos Lisson Beingolea año 2023

1.5.Autor del instrumento: David Mariño Obregón

II. **INSTRUMENTO 2 (Variable 2):** DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

2.2. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ITEMS

VARIABLE: Desempeño laboral docente

Escala ítems	0-25 **No** Pertenece	26-50 Probablemente **No** pertenece	51-75 Probablemente **Si** pertenece	76-100 **Si** pertenece	Observaciones
EFICIENCIA 1					
Uso de material didáctico				**X**	
EFICACIA 2					
Uso de estrategias de aprendizaje				**X**	
CALIDAD 3					
Conocimiento estratégico				**X**	
REFLEXIVA 4					
Práctica social				**X**	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %

VARIABLE: Desempeño laboral docente

1.1 Aspecto global del instrumento

B	ITEMS	RELEVANCIA					COHERENCIA					CALIDAD					SUGERENCIA
	Desempeño laboral docente	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
N° 1	**Uso de material didáctico**																
17	¿ Cómo decides qué material didáctico utilizar en tus clases para mejorar la eficiencia del aprendizaje?					x					x					x	
18	¿Aseguras que el material didáctico seleccionado se ajuste al contexto educativo y a los objetivos de aprendizaje específicos de tus estudiantes?					x					x					x	
19	¿De qué manera consideras las preferencias de aprendizaje de tus estudiantes al elegir material didáctico?					x					x					x	
20	¿Qué factores consideras al adaptar o personalizar el material didáctico para que se ajuste a las necesidades y habilidades de tus estudiantes?					x					x					x	
N° 2	**Uso de estrategia de aprendizaje**																
21	¿Qué medidas tomas para autorregular tu proceso de aprendizaje y garantizar que estás utilizando las estrategias de manera óptima?					x					x					x	
22	¿Has encontrado alguna estrategia de aprendizaje que inicialmente pensaste que sería efectiva pero que luego descubriste que no lo era?					x					x					x	
23	¿Cómo combinas varias estrategias de aprendizaje para abordar un tema complejo o un proyecto extenso?					x					x					x	
24	¿Qué criterios utilizas para determinar cuándo y cómo aplicar una estrategia de aprendizaje específica?					x					x					x	
N° 3	**Conocimiento pedagógico**																
25	¿Cuál es su enfoque para proporcionar retroalimentación efectiva a los estudiantes y cómo contribuye esto a la mejora de la calidad educativa?					x					x					x	
26	¿De qué manera la integración de la tecnología puede mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje desde una perspectiva pedagógica?					x					x					x	
27	¿Cómo promueve el desarrollo profesional continuo entre los docentes para mejorar la calidad educativa?					x					x					x	
28	¿Cómo selecciona y utiliza herramientas tecnológicas de forma pedagógicamente efectiva para					x					x					x	
N° 4	**Práctica social**																
29	¿Qué estrategias pedagógicas utilizas para fomentar la reflexión crítica y profunda en los estudiantes?					x					x					x	
30	¿Cómo crees que la reflexión impacta en tu aprendizaje y crecimiento profesional en el contexto de tu práctica social?					x					x					x	
31	¿Cómo abordas y superas estos desafíos para seguir fomentando la reflexión en tu práctica?					x					x					x	
32	¿Qué estrategias utilizas para fomentar la reflexión entre tus alumnos o colegas en su práctica social?					x					x					x	

PROMEDIO DE VALORACION: ESCALA 1-5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento deber ser mejorado antes de ser aplicado

Lima, 22 de setiembre 2023



Firma del Experto

Código: ORCID:https://orcid.org/0000-0003-0598-0274

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Dra. Mónica Elizabeth Regalado Chamorro

1.2. Grado académico: Doctora

1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

1.3.1. Especialista del validador: Administrador

1.4. Título de Investigación: Competencias profesionales en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Privada Carlos Lisson Beingolea año 2023

1.5. Autor del instrumento: David Mariño Obregón

II. INSTRUMENTO 1 (Variable 1): COMPETENCIAS PROFESIONALES

2.1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ITEMS

VARIABLE: Competencias profesionales

Escala ítems	0-25 **No** Pertenece	26-50 Probablemente **No** pertenece	51-75 Probablemente **Si** pertenece	76-100 **Si** pertenece	Observaciones
COMPETENCIA TÉCNICA 1					
Habilidades de aprendizaje				**X**	
COMPETENCIA METODOLOGICA 2					
Manejo de estrategias de aprendizaje				**X**	
COMPETENCIA SOCIAL 3					
Actitud frente al trabajo				**X**	
COMPETENCIA PARTICIPATIVA 4					
Desarrollo profesional				**X**	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %

VARIABLE: Competencias profesionales

A	ITEMS	RELEVANCIA					COHERENCIA					CALIDAD					SUGERENCIA
	Competencias profesionales	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
N° 1	**Habilidades de aprendizaje**																
1	¿El docente tiene dominio de su área y sugiere cambios en beneficio de los estudiantes?					x					x					x	
2	¿El docente tiene conocimientos y destrezas adecuadas al desarrollar las competencias y capacidades de liderazgo?					x					x					x	
3	¿Me esfuerzo por aprender nuevas habilidades de estudio de forma autónoma ?					x					x					x	
4	¿Hay diferencias significativas en las habilidades de aprendizaje entre estudiantes de diferentes niveles educativos?					x					x					x	
N° 2	**Manejo de estrategias de aprendizaje**																
5	¿Aplico estrategias de aprendizaje que considero efectivas para mejorar mi desempeño?					x					x					x	
6	¿Con qué frecuencia realiza una evaluación constante del progreso de aprendizaje?					x					x					x	
7	¿Incorporo estrategias de aprendizaje colaborativo cuando participo en proyectos grupales?					x					x					x	
8	¿Elijo mis estrategias de aprendizaje según el tipo de contenido y mis objetivos personales?					x					x					x	
N° 3	**Actitud frente al trabajo**																
9	¿Qué estrategias utilizas para mantener una comunicación efectiva en un equipo?					x					x					x	
10	¿Cómo te adaptas a diferentes dinámicas de equipo y estilos de liderazgo?					x					x					x	
11	¿Qué valoras más en un entorno de trabajo en equipo: la colaboración, la comunicación, la responsabilidad compartida u otros aspectos?					x					x					x	
12	¿Cuál es tu percepción sobre la importancia de definir roles y responsabilidades claramente en un equipo?					x					x					x	
N° 4	**Desarrollo profesional**																
13	¿Qué estrategias utilizas para identificar oportunidades de crecimiento profesional en tu campo laboral?					x					x					x	
14	¿Qué estrategias aplicas para fomentar la colaboración y la participación efectiva en tu equipo de trabajo?					x					x					x	
15	¿Qué habilidades de liderazgo consideras esenciales para fomentar un entorno de desarrollo profesional en tu organización?					x					x					x	
16	¿Qué estrategias utilizas para motivar y empoderar a tu equipo en su crecimiento profesional?					x					x					x	

PROMEDIO DE VALORACION: ESCALA 1-5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento deber ser mejorado antes de ser aplicado

Lima, 22 de setiembre 2023



Firma del Experto

Código: ORCID:https://orcid.org/0000-0001-5298-103X

1.1 Aspecto global del instrumento

II. **INSTRUMENTO 2 (Variable 2):** DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

2.2. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ITEMS

VARIABLE: Desempeño laboral docente

Escala ítems	0-25 **No** Pertenece	26-50 Probablemente **No** pertenece	51-75 Probablemente **Si** pertenece	76-100 **Si** pertenece	Observaciones
EFICIENCIA 1					
Uso de material didáctico				**X**	
EFICACIA 2					
Uso de estrategias de aprendizaje				**X**	
CALIDAD 3					
Conocimiento estratégico				**X**	
REFLEXIVA 4					
Práctica social				**X**	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %

VARIABLE: Desempeño laboral docente

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Dra. Mónica Elizabeth Regalado Chamorro

1.2. Grado académico: Doctora

1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

1.3.1. Especialista del validador: Administrador

1.1 Aspecto global del instrumento

.

B	ITEMS	RELEVANCIA					COHERENCIA					CALIDAD					SUGERENCIA
	Desempeño laboral docente	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
N° 1	**Uso de material didáctico**																
17	¿ Cómo decides qué material didáctico utilizar en tus clases para mejorar la eficiencia del aprendizaje?					x					x					x	
18	¿Aseguras que el material didáctico seleccionado se ajuste al contexto educativo y a los objetivos de aprendizaje específicos de tus estudiantes?					x					x					x	
19	¿De qué manera consideras las preferencias de aprendizaje de tus estudiantes al elegir material didáctico?					x					x					x	
20	¿Qué factores consideras al adaptar o personalizar el material didáctico para que se ajuste a las necesidades y habilidades de tus estudiantes?					x					x					x	
N° 2	**Uso de estrategia de aprendizaje**																
21	¿Qué medidas tomas para autorregular tu proceso de aprendizaje y garantizar que estás utilizando las estrategias de manera óptima?					x					x					x	
22	¿Has encontrado alguna estrategia de aprendizaje que inicialmente pensaste que sería efectiva pero que luego descubriste que no lo era?					x					x					x	
23	¿Cómo combinas varias estrategias de aprendizaje para abordar un tema complejo o un proyecto extenso?					x					x					x	
24	¿Qué criterios utilizas para determinar cuándo y cómo aplicar una estrategia de aprendizaje específica?					x					x					x	
N° 3	**Conocimiento pedagógico**																
25	¿Cuál es su enfoque para proporcionar retroalimentación efectiva a los estudiantes y cómo contribuye esto a la mejora de la calidad educativa?					x					x					x	
26	¿De qué manera la integración de la tecnología puede mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje desde una perspectiva pedagógica?					x					x					x	
27	¿Cómo promueve el desarrollo profesional continuo entre los docentes para mejorar la calidad educativa?					x					x					x	
28	¿Cómo selecciona y utiliza herramientas tecnológicas de forma pedagógicamente efectiva para					x					x					x	
N° 4	**Práctica social**																
29	¿Qué estrategias pedagógicas utilizas para fomentar la reflexión crítica y profunda en los estudiantes?					x					x					x	
30	¿Cómo crees que la reflexión impacta en tu aprendizaje y crecimiento profesional en el contexto de tu práctica social?					x					x					x	
31	¿Cómo abordas y superas estos desafíos para seguir fomentando la reflexión en tu práctica?					x					x					x	
32	¿Qué estrategias utilizas para fomentar la reflexión entre tus alumnos o colegas en su práctica social?					x					x					x	

PROMEDIO DE VALORACION: ESCALA 1-5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento deber ser mejorado antes de ser aplicado

Lima, 22 de setiembre 2023



Firma del Experto

Código: ORCID:https://orcid.org/0000-0001-5298-103X

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Dr. Jorge Vicente Mayuri Barron

1.2. Grado académico: Doctor

1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

1.3.1. Especialista del validador: Administrador

1.4. Título de Investigación: Competencias profesionales en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Privada Carlos Lisson Beingolea año 2023

1.5. Autor del instrumento: David Mariño Obregón

II. INSTRUMENTO 1 (Variable 1): COMPETENCIAS PROFESIONALES

2.1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ITEMS

VARIABLE: Competencias profesionales

Escala ítems	0-25 **No** Pertenece	26-50 Probablemente **No** pertenece	51-75 Probablemente **Si** pertenece	76-100 **Si** pertenece	Observaciones
COMPETENCIA TÉCNICA 1					
Habilidades de aprendizaje				X	
COMPETENCIA METODOLOGICA 2					
Manejo de estrategias de aprendizaje				X	
COMPETENCIA SOCIAL 3					
Actitud frente al trabajo				X	
COMPETENCIA PARTICIPATIVA 4					
Desarrollo profesional				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %

VARIABLE: Competencias profesionales

1.1

1.1

A	ITEMS	RELEVANCIA					COHERENCIA					CALIDAD					SUGERENCIA
	Competencias profesionales	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
N° 1	**Habilidades de aprendizaje**																
1	¿El docente tiene dominio de su área y sugiere cambios en beneficio de los estudiantes?					x					x					x	
2	¿El docente tiene conocimientos y destrezas adecuadas al desarrollar las competencias y capacidades de liderazgo?					x					x					x	
3	¿Me esfuerzo por aprender nuevas habilidades de estudio de forma autónoma ?					x					x					x	
4	¿Hay diferencias significativas en las habilidades de aprendizaje entre estudiantes de diferentes niveles educativos?					x					x					x	
N° 2	**Manejo de estrategias de aprendizaje**																
5	¿Aplico estrategias de aprendizaje que considero efectivas para mejorar mi desempeño?					x					x					x	
6	¿Con qué frecuencia realiza una evaluación constante del progreso de aprendizaje?					x					x					x	
7	¿Incorporo estrategias de aprendizaje colaborativo cuando participo en proyectos grupales?					x					x					x	
8	¿Elijo mis estrategias de aprendizaje según el tipo de contenido y mis objetivos personales?					x					x					x	
N° 3	**Actitud frente al trabajo**																
9	¿Qué estrategias utilizas para mantener una comunicación efectiva en un equipo?					x					x					x	
10	¿Cómo te adaptas a diferentes dinámicas de equipo y estilos de liderazgo?					x					x					x	
11	¿Qué valoras más en un entorno de trabajo en equipo: la colaboración, la comunicación, la responsabilidad compartida u otros aspectos?					x					x					x	
12	¿Cuál es tu percepción sobre la importancia de definir roles y responsabilidades claramente en un equipo?					x					x					x	
N° 4	**Desarrollo profesional**																
13	¿Qué estrategias utilizas para identificar oportunidades de crecimiento profesional en tu campo laboral?					x					x					x	
14	¿Qué estrategias aplicas para fomentar la colaboración y la participación efectiva en tu equipo de trabajo?					x					x					x	
15	¿Qué habilidades de liderazgo consideras esenciales para fomentar un entorno de desarrollo profesional en tu organización?					x					x					x	
16	¿Qué estrategias utilizas para motivar y empoderar a tu equipo en su crecimiento profesional?					x					x					x	

PROMEDIO DE VALORACION: ESCALA 1-5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento deber ser mejorado antes de ser aplicado

Lima, 22 de setiembre 2023

Firmante: MAYURI BARRON JORGE VICENTE Fecha: 01/02/2022 08:54
Docente Principal
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Firma del Experto

Código: ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9132-3969

Aspecto global del instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Dr. Jorge Vicente Mayuri Barron

1.2. Grado académico: Doctor

1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

1.3.1. Especialista del validador: Administrador

1.4. Título de Investigación: Competencias profesionales en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Privada Carlos Lisson Beingolea año 2023

1.5. Autor del instrumento: David Mariño Obregón

II. INSTRUMENTO 2 (Variable 2): DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

2.2. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ITEMS

VARIABLE: Desempeño laboral docente

Escala ítems	0-25 **No** Pertenece	26-50 Probablemente **No** pertenece	51-75 Probablemente **Si** pertenece	76-100 **Si** pertenece	Observaciones
EFICIENCIA 1					
Uso de material didáctico				X	
EFICACIA 2					
Uso de estrategias de aprendizaje				X	
CALIDAD 3					
Conocimiento estratégico				X	
REFLEXIVA 4					
Práctica social				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %

VARIABLE: Desempeño laboral docente

1.1 Aspecto global del instrumento

	ITEMS	RELEVANCIA					COHERENCIA					CALIDAD					SUGERENCIA
B	Desempeño laboral docente	1	2	3	4	S	1	2	3	4	S	1	2	3	4	S	
N° 1	**Uso de material didáctico**																
17	¿ Cómo decides qué material didáctico utilizar en tus clases para mejorar la eficiencia del aprendizaje?					x					x					x	
18	¿Aseguras que el material didáctico seleccionado se ajuste al contexto educativo y a los objetivos de aprendizaje específicos de tus estudiantes?					x					x					x	
19	¿De qué manera consideras las preferencias de aprendizaje de tus estudiantes al elegir material didáctico?					x					x					x	
20	¿Qué factores consideras al adaptar o personalizar el material didáctico para que se ajuste a las necesidades y habilidades de tus estudiantes?					x					x					x	
N° 2	**Uso de estrategia de aprendizaje**																
21	¿Qué medidas tomas para autorregular tu proceso de aprendizaje y garantizar que estás utilizando las estrategias de manera óptima?					x					x					x	
22	¿Has encontrado alguna estrategia de aprendizaje que inicialmente pensaste que sería efectiva pero que luego descubriste que no lo era?					x					x					x	
23	¿Cómo combinas varias estrategias de aprendizaje para abordar un tema complejo o un proyecto extenso?					x					x					x	
24	¿Qué criterios utilizas para determinar cuándo y cómo aplicar una estrategia de aprendizaje específica?					x					x					x	
N° 3	**Conocimiento pedagógico**																
25	¿Cuál es su enfoque para proporcionar retroalimentación efectiva a los estudiantes y cómo contribuye esto a la mejora de la calidad educativa?					x					x					x	
26	¿De qué manera la integración de la tecnología puede mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje desde una perspectiva pedagógica?					x					x					x	
27	¿Cómo promueve el desarrollo profesional continuo entre los docentes para mejorar la calidad educativa?					x					x					x	
28	¿Cómo selecciona y utiliza herramientas tecnológicas de forma pedagógicamente efectiva para					x					x					x	
N° 4	**Práctica social**																
29	¿Qué estrategias pedagógicas utilizas para fomentar la reflexión crítica y profunda en los estudiantes?					x					x					x	
30	¿Cómo crees que la reflexión impacta en tu aprendizaje y crecimiento profesional en el contexto de tu práctica social?					x					x					x	
31	¿Cómo abordas y superas estos desafíos para seguir fomentando la reflexión en tu práctica?					x					x					x	
32	¿Qué estrategias utilizas para fomentar la reflexión entre tus alumnos o colegas en su práctica social?					x					x					x	

PROMEDIO DE VALORACION: ESCALA 1-5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento deber ser mejorado antes de ser aplicado

Lima, 22 de setiembre 2023

Firmante: MAYURI BARRON JORGE VICENTE Fecha: 01/01/2022 08:54
Docente Principal
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Firma del Experto

Código: ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9132-3969