



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GERENCIA DE LA
EDUCACIÓN**

TESIS

**COMPETENCIAS LABORALES Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL
SECUNDARIO DEL DISTRITO DE SAN JERÓNIMO - CUSCO,
PERIODO 2019**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

**BR. MARCELA YANET RODRÍGUEZ
CRUZ**

ASESOR:

DR. GABRIEL SUYO CRUZ

CUSCO – PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: COMPETENCIAS
LABORALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE
SAN JERONIMO - CUSCO, PERIODO 2019

presentado por: BR MARCELA YANET RODRIGUEZ CRUZ con DNI Nro.: 24705692 presentado
por: _____ con DNI Nro.: _____ para optar el

título profesional/grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACION
MENTION GERENCIA DE LA EDUCACION

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 3 veces, mediante el
Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la**
UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 9.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o
título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 26 de FEBRERO de 2024


.....
Firma

Post firma GABRIEL SUYO CRUZ

Nro. de DNI 23942696

ORCID del Asesor 0000 - 0002 - 9490 - 403X

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:335274859

NOMBRE DEL TRABAJO

Tesis_Posgrado_GEducación_Marcela_Rodríguez_Cruz 1.docx

RECUENTO DE PALABRAS

60584 Words

RECUENTO DE CARACTERES

292594 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

236 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

62.3MB

FECHA DE ENTREGA

Feb 26, 2024 12:44 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 26, 2024 12:47 PM GMT-5**● 9% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)

Dedicatoria

*A Dios, por haberme dado la fuerza necesaria
para continuar y lograr mis objetivos.*

A mi Madre Agripina, por su enorme amor.

*A mis amados hijos: Danilo y Mayra,
por su amor incondicional.*

Marcela Yanet Rodríguez Cruz

Agradecimiento

A todos los docentes de la Unidad de Posgrado de Administración, de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

A mi asesor.

A los directores de las Instituciones Educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco.

A mi familia,

Marcela Yanet Rodríguez Cruz

Presentación

Señor Director de la Escuela de PosGrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Señores miembros del Jurado:

En conformidad del cumplimiento de las condiciones solicitados en el Reglamento de la Escuela de Pos Grado, pongo a vuestra consideración la tesis intitulada: “**Competencias laborales y desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019**”, con la finalidad de optar al grado académico de Maestro en Administración mención Gerencia de la Educación.

El propósito principal del trabajo de investigación es determinar la incidencia de las Competencias laborales en el desempeño docente de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo Cusco, 2019. Así mismo, la relevancia que se abordará la situación actual de las Instituciones Educativas de nivel secundario.

Marcela Yanet Rodríguez Cruz

Índice general

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Presentación	iv
Índice general.....	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras.....	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
Introducción	xvi
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Situación problemática	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	8
2.1. Antecedentes empíricos de la investigación (estado del arte).....	8
2.1.1. A nivel internacional	8
2.1.2. A nivel nacional.....	10
2.2. Las competencias laborales	17
2.2.1. Concepto generales.....	17
2.2.2. Características de las competencia laborales.....	22
2.2.3. Clasificación de las competencia laborales	24
2.2.4. Dimensiones de las competencias laborales.....	26
2.3. Desempeño docente.....	33

2.3.1.	Concepto de desempeño docente.....	33
2.3.2.	Dimensiones de desempeño docente	35
2.4.	Marco conceptual	44
CAPÍTULO III	48	
HIPÓTESIS Y VARIABLES	48	
3.1.	Hipótesis.....	48
3.1.1.	Hipótesis general	48
3.1.2.	Hipótesis específicas	48
3.2.	Identificar las variables e indicadores	48
3.3.	Operacionalización de variables.....	49
CAPÍTULO IV.....	50	
METODOLOGÍA.....	50	
4.1.	Ámbito de estudio localización política y geográfica	50
4.2.	Tipo y nivel de investigación	50
4.3.	Unidad de análisis	54
4.4.	Población de estudio.....	54
4.4.1.	Población de docentes	54
4.5.	Tamaño de muestra	55
4.5.1.	Técnicas de selección de muestra.....	56
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	57
4.6.1.	Técnicas.....	57
4.6.2.	Instrumentos	57
4.6.3.	Clasificación y baremización de las variables.....	58
4.7.	Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición.....	60
4.7.1.	Validez de los instrumentos de medición	60
4.7.2.	Confiabilidad de los instrumentos de medición	61
4.8.	Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	64
4.9.	Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis	65
CAPÍTULO V	68	
RESULTADOS	68	
5.1.	Presentación del instrumento.....	68
5.2.	Resultado del cuestionario de encuesta	69
5.3.	Descripción de la variable: Competencias laborales	69
5.3.1.	Dimensión 1: Tipos de competencia laborales desarrolladas.....	71

5.3.2.	Dimensión 2: Competencias genéricas.....	76
5.3.3.	Dimensión 3: Competencias básicas	87
5.3.4.	Dimensión 3: Competencias específicas	90
5.4.	Descripción de la variable: Desempeño docente.....	92
5.4.1.	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	94
5.4.2.	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	97
5.4.3.	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	101
5.4.4.	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docentes	104
5.5.	Incidencia entre las competencias laborales y desempeño docente	107
5.5.1.	Análisis y contraste de hipótesis.....	107
5.5.2.	Prueba de hipótesis general	110
5.6.	Propuesta	156
5.6.1.	Presentación.....	156
5.6.2.	Objetivo	157
5.6.3.	Justificación.....	157
5.6.4.	Lineamientos	158
5.6.5.	Características.....	161
5.6.6.	Estructura de la propuesta	162
5.7.	Discusión de los resultados	162
	Conclusiones.....	168
	Recomendaciones.....	171
	Referencias bibliográficas.....	174
	ANEXOS.....	183
	<i>Anexo 1.</i> Matriz de consistencia.....	184
	<i>Anexo 2.</i> Matriz de instrumento para la recolección de datos.....	185
	<i>Anexo 3.</i> Instrumento de recolección de datos - docentes.....	189
	<i>Anexo 4.</i> Certificación de la aplicación de las encuestas.	193
	<i>Anexo 5.</i> Bases de datos de la variable de estudio.	194
	<i>Anexo 6.</i> Validación de juicio de expertos.	204

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de las variables	49
Tabla 2. Número de docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco	55
Tabla 3. Baremo para la variable de competencias laborales	59
Tabla 4. Baremo para la variable de desempeño docente.....	59
Tabla 5. Juicio de expertos en la validación de los instrumentos.....	60
Tabla 6. Validación conjunta del instrumento	61
Tabla 7. Validación del instrumento de competencias laborales.....	62
Tabla 8. Validación conjunta del instrumento.....	62
Tabla 9. Validación del instrumento de desempeño docente	63
Tabla 10. Dimensiones de los temas de cuestionario	68
Tabla 11. Distribución de la muestra según la variable competencias laborales	69
Tabla 12. Distribución de la muestra según el nivel de competencias intelectuales de los docentes en las instituciones educativas	71
Tabla 13. Distribución de la muestra según el nivel de competencias personales de los docentes en las instituciones educativas	72
Tabla 14. Distribución de la muestra según el nivel de competencias organizacionales de los docentes en las instituciones educativas	74
Tabla 15. Distribución de la muestra según el nivel de competencias tecnológicas de los docentes en las instituciones educativas	75
Tabla 16. Distribución de la muestra según el nivel de competencias de autogestión de los docentes en las instituciones educativas	76
Tabla 17. Distribución de la muestra según el nivel de competencias de comunicación oral y escrita de los docentes en las instituciones educativas	78
Tabla 18. Distribución de la muestra según el nivel de competencias de comunicación oral y escrita en una segunda lengua de los docentes en las instituciones educativas.....	79
Tabla 19. Distribución de la muestra según el nivel de competencias en trabajo en equipo y liderazgo de los docentes en las instituciones educativas.....	80
Tabla 20. Distribución de la muestra según el nivel de competencias en gestión de información y de conocimiento de los docentes en las instituciones educativas	82
Tabla 21. Distribución de la muestra según el nivel de competencias de emprendimiento de los docentes en las instituciones educativas	83
Tabla 22. Distribución de la muestra según el nivel de competencias de investigación de los docentes en las instituciones educativas	85
Tabla 23. Distribución de la muestra según el nivel de competencias en la gestión de la calidad de los docentes en las instituciones educativas	86
Tabla 24. Distribución de la muestra según el nivel de competencias en las habilidades comunicativas de los docentes en las instituciones educativas	87

Tabla 25. Distribución de la muestra según el nivel de competencias en liderazgo de los docentes en las instituciones educativas	89
Tabla 26. Distribución de la muestra según el nivel de competencias en habilidades específicas de los docentes en las instituciones educativas	90
Tabla 27. Distribución de la muestra según la variable desempeño docente	92
Tabla 28. Distribución de la muestra según conoce y comprende las características de los estudiantes en las instituciones educativas	94
Tabla 29. Distribución de la muestra según planifica la enseñanza de forma colegiada en las instituciones educativas.....	95
Tabla 30. Distribución de la muestra según crea un clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática en las instituciones educativas	97
Tabla 31. Distribución de la muestra según conduce el proceso de enseñanza con dominio de contenido disciplinarios en las instituciones educativas.....	98
Tabla 32. Distribución de la muestra según evalúa permanente el aprendizaje de acuerdo con los institucionales en las instituciones educativas	100
Tabla 33. Distribución de la muestra según participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de las instituciones educativas.....	101
Tabla 34. Distribución de la muestra según establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familiares, el Estado de las instituciones educativas.....	103
Tabla 35. Distribución de la muestra según reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional de las instituciones educativas	104
Tabla 36. Distribución de la muestra según ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas de las instituciones educativas.....	106
Tabla 37. Test de prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	109
Tabla 38. Estadísticas para determinar la correlación entre las variables de competencias laborales y la desempeño docente	110
Tabla 39. Estadísticas de prueba de competencias laborales y desempeño docente	112
Tabla 40. Análisis de valor predictivo del nivel competencias laborales y desempeño docente.....	113
Tabla 41. Análisis de regresión lineal de competencias laborales y desempeño docente .	114
Tabla 42. Estadísticas para determinar la correlación entre la dimensión de tipo de competencias laborales desarrolladas por los docentes y desempeño docente	115
Tabla 43. Estadísticas de prueba de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y desempeño docente	117
Tabla 44. Análisis de valor predictivo de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y desempeño docente.....	118
Tabla 45. Análisis de regresión lineal de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y desempeño docente.....	119
Tabla 46. Estadísticas para determinar la correlación entre la dimensión de las competencias genéricas y el desempeño docente	120
Tabla 47. Estadísticas de prueba de las competencias genéricas y el desempeño docente	122
Tabla 48. Análisis de valor predictivo de las competencias genéricas y el desempeño docente.....	123

Tabla 49. Análisis de regresión lineal de las competencias genéricas y el desempeño docente.....	123
Tabla 50. Estadísticas para determinar la correlación entre la dimensión de las competencias básicas y el desempeño docente.....	125
Tabla 51. Estadísticas de prueba de las competencias básicas y el desempeño docente...	127
Tabla 52. Análisis de valor predictivo de las competencias básicas y el desempeño docente	128
Tabla 53. Análisis de regresión lineal de las competencias básicas y el desempeño docente	128
Tabla 54. Estadísticas para determinar la correlación entre la dimensión de las competencias específicas y el desempeño docente.....	129
Tabla 55. Estadísticas de prueba de las competencias específicas y el desempeño docente	132
Tabla 56. Análisis de valor predictivo de las competencias específicas y el desempeño docente.....	132
Tabla 57. Análisis de regresión lineal de las competencias específicas y el desempeño docente.....	133
Tabla 58. Estadísticas para determinar la correlación entre la dimensión de tipo de competencias laborales desarrolladas por los docentes y preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	134
Tabla 59. Estadísticas de prueba de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y preparación para el aprendizaje de los estudiantes	137
Tabla 60. Análisis de valor predictivo de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	138
Tabla 61. Análisis de regresión lineal de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	138
Tabla 62. Estadísticas para determinar la correlación entre la dimensión de las competencias genéricas y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	140
Tabla 63. Estadísticas de prueba de las competencias genéricas y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	142
Tabla 64. Análisis de valor predictivo de las competencias genéricas y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	143
Tabla 65. Análisis de regresión lineal de las competencias genéricas y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	144
Tabla 66. Estadísticas para determinar la correlación entre la dimensión de las competencias básicas y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad	145
Tabla 67. Estadísticas de prueba de las competencias básicas y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad.....	148
Tabla 68. Análisis de valor predictivo de las competencias básicas y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad.....	149
Tabla 69. Análisis de regresión lineal de las competencias básicas y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad.....	149

Tabla 70. Estadísticas para determinar la correlación entre la dimensión de las competencias específicas y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	151
Tabla 71. Estadísticas de prueba de las competencias específicas y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	153
Tabla 72. Análisis de valor predictivo de las competencias específicas y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	154
Tabla 73. Análisis de regresión lineal de las competencias específicas y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	155

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Implicancia de las competencias laborales	18
Figura 2. Distribución de la muestra según la variable competencias laborales	70
Figura 3. Distribución de la muestra según el nivel de competencias intelectuales de los docentes en las instituciones educativas	71
Figura 4. Distribución de la muestra según el nivel de competencias personales de los docentes en las instituciones educativas	73
Figura 5. Distribución de la muestra según el nivel de competencias organizacionales de los docentes en las instituciones educativas	74
Figura 6. Distribución de la muestra según el nivel de competencias tecnológicas de los docentes en las instituciones educativas	75
Figura 7. Distribución de la muestra según el nivel de competencias de autogestión de los docentes en las instituciones educativas	77
Figura 8. Distribución de la muestra según el nivel de competencias de comunicación oral y escrita de los docentes en las instituciones educativas	78
Figura 9. Distribución de la muestra según el nivel de competencias de comunicación oral y escrita en una segunda lengua de los docentes en las instituciones educativas.....	79
Figura 10. Distribución de la muestra según el nivel de competencias en trabajo en equipo y liderazgo de los docentes en las instituciones educativas.....	81
Figura 11. Distribución de la muestra según el nivel de competencias en gestión de información y de conocimiento de los docentes en las instituciones educativas	82
Figura 12. Distribución de la muestra según el nivel de competencias de emprendimiento de los docentes en las instituciones educativas	84
Figura 13. Distribución de la muestra según el nivel de competencias de investigación de los docentes en las instituciones educativas	85
Figura 14. Distribución de la muestra según el nivel de competencias en la gestión de la calidad de los docentes en las instituciones educativas.....	86
Figura 15. Distribución de la muestra según el nivel de competencias en las habilidades comunicativas de los docentes en las instituciones educativas	88
Figura 16. Distribución de la muestra según el nivel de competencias en liderazgo de los docentes en las instituciones educativas	89
Figura 17. Distribución de la muestra según el nivel de competencias en habilidades específicas de los docentes en las instituciones educativas	91
Figura 18. Distribución de la muestra según la variable desempeño docente	93
Figura 19. Distribución de la muestra según conoce y comprende las características de los estudiantes en las instituciones educativas	94
Figura 20. Distribución de la muestra según planifica la enseñanza de forma colegiada en las instituciones educativas.....	96

Figura 21. Distribución de la muestra según crea un clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática en las instituciones educativas	97
Figura 22. Distribución de la muestra según conduce el proceso de enseñanza con dominio de contenido disciplinarios en las instituciones educativas	99
Figura 23. Distribución de la muestra según evalúa permanente el aprendizaje de acuerdo con los institucionales en las instituciones educativas	100
Figura 24. Distribución de la muestra según participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de las instituciones educativas	102
Figura 25. Distribución de la muestra según establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familiares, el Estado de las instituciones educativas.....	103
Figura 26. Distribución de la muestra según reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional de las instituciones educativas	105
Figura 27. Distribución de la muestra según ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas de las instituciones educativas.....	106
Figura 28. Diagrama de dispersión entre de competencias laborales y desempeño docente	110
Figura 29. Diagrama de dispersión entre la dimensión de tipo de competencias laborales desarrolladas por los docentes y desempeño docente.....	115
Figura 30. Diagrama de dispersión entre la dimensión de las competencias genéricas y el desempeño docente.....	120
Figura 31. Diagrama de dispersión entre la dimensión de las competencias básicas y el desempeño docente.....	125
Figura 32. Diagrama de dispersión entre la dimensión de las competencias específicas y el desempeño docente.....	130
Figura 33. Diagrama de dispersión entre la dimensión de tipo de competencias laborales desarrolladas por los docentes y preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	135
Figura 34. Diagrama de dispersión entre la dimensión de las competencias genéricas y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	140
Figura 35. Diagrama de dispersión entre la dimensión de las competencias básicas y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad	146
Figura 36. Diagrama de dispersión entre la dimensión de las competencias específicas y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	151
Figura 37. Estructura de la propuesta	162

Resumen

El principal objetivo de la presente investigación es determinar la incidencia de las competencias laborales en el desempeño docente, de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo Cusco, en 2019. Las exigencias académicas y los constantes cambios en la actualidad, exigen una competencia adecuada al igual que un desempeño docente necesario, en tal sentido se hace necesario el estudiar y analizar el estado en que las variables se encuentra y así poder proponer lineamientos basados en los resultados, los cuales se obtuvieron de una muestra no probabilística de 130 docentes del nivel de secundaria, de las instituciones educativas del Distrito de San Jerónimo en Cusco, para el periodo académico 2019, en dirección cuantitativo, explicativa, descriptiva, no experimental, transeccional y correlacional-causal. Mediante la encuesta, con instrumentos y fichas adaptadas y utilizadas por el ministerio de educación, a través de las competencias y dimensiones. De los hallazgos del estudio se comprobó que la variable de las competencias laborales incide directa y significativa en el desempeño docente, la aplicación del estadígrafos de prueba “Anova” del valor predictivo del nivel de competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario, que explica con un coeficiente determinación ($r^2 = 0.831$) de interdependencia. Este resultado ha sido demostrado con el análisis del modelo de regresión lineal múltiple presenta un 83,1% la incidencia de manera positiva y significativa del nivel de competencias laborales en el desempeño docentes en las instituciones educativas, esta evidencia demuestra cuanto mayor sea las competencias laborales existirá mayor nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Palabras clave: Desempeño docente, competencias laborales, habilidades, aprendizaje.

Abstract

The main objective of this research is to determine the incidence of job skills on teaching performance in secondary educational institutions in the district of San Jerónimo Cusco, in 2019. The academic demands and constant changes currently require an adequate competence as well as a necessary teaching performance, in this sense it is necessary to study and analyze the state in which the variables are found and thus be able to propose guidelines, based on the results, which were obtained from a non-probabilistic sample of 130 teachers at the secondary level, from the educational institutions of the San Jerónimo district in Cusco, for the 2019 academic period, in quantitative, explanatory, descriptive, non-experimental, transectional and correlational-causal directions. Through the survey, with instruments and sheets adapted and used by the Ministry of Education, through the competencies and dimensions. From the findings of the study, it was proven that the variable of job skills has a direct and significant impact on teaching performance in secondary educational institutions in the district of San Jerónimo – Cusco; that is, the application of the “Anova” test statistics of the predictive value of the level of work skills and teaching performance in secondary educational institutions, which explains with a determination coefficient ($r^2 = 0.831$) of interdependence. This result has been demonstrated with the analysis of the multiple linear regression model, showing a positive and significant incidence of 83.1% of the level of job skills on teaching performance in educational institutions. This evidence demonstrates the higher the job skills. There will be a higher level of teaching performance in secondary educational institutions in the District of San Jerónimo – Cusco.

Keywords: Teaching performance, job competencies, skills, learning.

Introducción

El incompleto tipo de planificación estratégica de la comisión pedagógica es un conflicto y se ha manifestado en las políticas educativas. Por ello, un sistema escolar necesita las estrategias transformadoras y efectivas con impactó positivamente en los aprendizajes y logros académicos de todos los protagonistas de la comunidad educativa, donde las acciones predominen e incentiven a las diferentes instituciones educativas a lograr objetivos significativos que se vincule con los perfiles del futuro egresado de educación.

En consecuencia, para mejorar la competencia educacional, es fundamental que se desarrollen actividades para afianzar los logros y objetivos de un trabajo organizado y bien estructurado para una educación de calidad. En muchos casos, la problemática proviene de una insatisfacción e inadecuada atención pedagógica que no alcanza el nivel de satisfacción para los alumnos y que por ello los docentes han sido también protagonistas del sistema educativo.

Cabe resaltar que, para que se logre avances significativos en la gestión de la institución escolar, es importante mejorar todos los aconteceres diarios que precisen en lo que respecta planificación y evaluación en las aulas de clase, además de servir como recurso importante en el logro de objetivos académicos. Para asegurar una descentralización en las políticas pedagógicas que favorezcan a las diversas instituciones, para garantizar óptimos resultados significativos para toda comunidad estudiantil, incorporándose todos los entes gubernamentales educativos que respalden los planes y proyectos escolares en varios sectores de la comunidad en general.

Es por ello, que la variable que vincula al desempeño docente se maneja las competencias, capacidades, habilidades y destrezas de los sujetos de estudio, a partir de las competencias académicas en el alcance de tareas laborales. Por esta razón, se ve en la

necesidad de que se implementen efectivas actividades que fomenten un buen nivel en el desempeño docente y profesional.

Todo profesor que se desempeña en calidad de la enseñanza, y que no actúa de forma aislada, sino que actúa comprometiéndose con ideologías y con la formación particular. Por tanto, debemos considerar la predisposición en culpar a los pedagogos en los defectos del método formativo. Para preparar a los ciudadanos para un mundo en el que los saberes previos se logran adquirir con ayuda de la innovación tecnológica, de los que a menudo se abusa, todos los profesores deben mantener un contacto directo con su contexto social. Todos los docentes deben estar abiertos a los cambios positivos, tanto en materia como en los métodos para mejorar la enseñanza. Además, ya no es suficiente que los docentes estén preparados y dominen la materia; también deben ser expertos en los contenidos y la información de comunicación para dinamizar el aprendizaje de sus alumnos.

Como consecuencia se plantea que toda práctica sea evaluada (posibilidad de mejora), es necesario que el individuo evalúe cada rol y desempeño en el procedimiento de la resolución de conflictos. En consecuencia, la competencia del individuo en su desempeño surge del interés y necesidad basada del potencial del individuo y en el potencial de mejora de cada práctica. Esto es especialmente cierto en una época en que predomina la calidad educativa y que tiene como objetivo solventar las necesidades (productos y servicios) de los clientes, ya que cualquier experto trabaje en una institución óptima que buscará desempeñarse en potenciar sus habilidades.

El presente estudio está estructurado en cuatro partes que se sitúan en lo actual. En el capítulo I consiste en representación lógica, dicha situación problemática y opción del objeto de la investigación para que la investigación se desarrolle en condiciones que permitan obtener resultados fiables. El estilo en cuanto a la estructura de las variables y las estrategias estadísticas que comprueban una fiabilidad en los efectos. También identifica la

localidad y los sujetos de investigación estudio, así como los materiales de recolección de datos aplicados, justificados bajo una validación y fiabilidad.

El capítulo II está constituido en los fundamentos conceptuales, que se compone de la presentación de otros trabajos de investigación y fundamentos teóricos del estudio basados en la referencia bibliográfica, que respaldan dicha investigación y los conceptos de las palabras claves.

En el capítulo III relata las hipótesis y variables, con su caracterización y respectiva operacionalización de variables.

El capítulo IV parte refiere al método de investigación refutación de la hipótesis. También se ofrece indagación amplia sobre el tratamiento estadístico en el SPSS, el análisis y la interpretación de los datos, así como una discusión de los resultados obtenidos con las correspondientes encomiendas.

Por último, se presentan las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía que sustentan los estudios pueden valer de antecedentes a otros estudiosos. Asimismo, los anexos que contienen la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos y otras fuentes que evidencian la pertenencia de la tesis.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

La competitividad laboral hace que en el campo educativo se busquen aplicar los principios fundamentales del sistema educativo, disciplina cuyo objetivo se pretende sea teórico y práctico Ivancevich (1996) referenciado por Saavedra Cuellar (2019). Asimismo, Pérez (1998) citado por Saavedra Cuellar (2019) define la competencia escolar con el procedimiento, mediante el cual se desarrolla el accionar de una planificación de objetivos educativos.

Arriaga (2008) citado en Saavedra Cuellar (2019), mantiene que se forma en las comunidades escolares el actuar significativo de las transformaciones de las personas en la vida globalizada, bajo principios de responsabilidad. La dirección y la conducta de todos los entes educativos son componentes fundamentales de la gestión de las instituciones educativas.

Por cuanto las organizaciones educativas, como cualquier otra organización, están conformadas por talentos humanos; este recurso, además de tener que estar en constante actualización, tiene la responsabilidad de formar a los estudiantes que están ávidos de aprender y convertirse en los futuros profesionales. La educación, como proceso formal, permite al individuo interactuar con un grupo de personas que le proporcionarán nuevos aprendizajes basados en los previamente adquiridos en el hogar, asumiendo su rol como protagonista del evento educativo con la persona encargada de mediar los conocimientos para lograr los objetivos propuestos en este proceso, el docente.

Se ha dicho que todo profesor es un organizador, mediador y facilitador para guiar a los alumnos, principalmente, hacia el desarrollo continuo de su capacidad de

pensar, fomentando así su transformación en individuos críticos y autónomos capaces de interpretar la realidad y actuar. El objetivo primordial de un profesor es desempeñar sus funciones con responsabilidad, respeto y participación en el desarrollo de una sociedad educada. El reto es enseñar con eficacia con el objetivo de educar a alumnos autónomos en una sociedad pluralista y compleja mediante el provecho de capacidades tanto genéricas como concretas.

Esta investigación se centra en las competencias laborales y desempeño docente, que actualmente ocupan un lugar destacado y elevado en las agendas de discusión laboral. En este sentido, la ventaja competitiva reside en el recurso humano, que es un activo inestimable y el motor del éxito. En consecuencia, este estudio establece el estudio de las competencias laborales de los profesionales competentes y su desempeño.

Todas las instituciones del campo educativo rural, la administración educativa se enfrenta a situaciones controversiales en el plan estratégico en la institución. La dispersión de estas instituciones presenta debilidades en la coordinación. Por otro lado, el desempeño se hace necesario una participación y que frecuentemente existe en estas zonas debido a la existencia de intereses contrapuestos, lo que impide el proceso de progreso de la institución.

Por esta razón, los actores académicos de las instituciones educativas del Distrito de San Jerónimo han expresado cierta preocupación. Según ellos, algunos docentes presentan desconocimiento en los contenidos del instrumento de evaluación, por lo que se observan debilidades pedagógicas: hay profesores que no presenten sus sesiones de aprendizaje, como lo demuestran los documentos de seguimiento referidos al plan de supervisión de la institución educativa; igualmente, hay profesores que no presentan incumplimientos en sus trabajos de aprendizaje

académico, como lo demuestran los documentos de seguimiento referidos al plan de supervisión de la institución educativa.

Cabe resaltar que en las diferentes regiones del país predomina un modelo de gestión en el nivel jerárquico más alto, donde el director educativo propone las directrices para los docentes. Al respecto, el director establece comités de trabajo en la ejecución de los instrumentos directos en la competencia educativa a través del PEI (Proyecto Educativo Institucional), el PAT (Plan Anual de Trabajo) y el RI (Reglamento Interno); sin embargo, no existe una adecuada coordinación y trabajo en equipo para lograr los resultados deseados.

Por cuanto se verifica determinar las competencias laborales en planteles educativos del nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco 2019, como medio fundamental al progreso de un desempeño con los docentes, que les permita mejorar su nivel de preparación pedagógica en la ocupación de los instructores, así como poder identificar dichos conflictos profesionales del contexto social.

De permanecer estos problemas en las instituciones educativas de nivel secundaria del Distrito de San Jerónimo – Cusco, originaron más descontento en los beneficiarios de los servicios educativos. Así mismo, el desempeño docente en las instituciones educativas es un problema nunca terminar y esto tiene que ver también desde el lado de los docentes deben ser tomados para su análisis y ellos son los principales actores en la enseñanza-aprendizaje de los futuros estudiantes. De igual manera, estos factores de las competencias laborales de los docentes son los que inciden directamente en el aprendizaje de los estudiantes.

A fin de que estos problemas en las instituciones educativas de nivel secundaria del Distrito de San Jerónimo – Cusco, consigan un apropiada participación en el servicio educativo, deben lograr una articulación directa del

empleo de las diferentes competencias laborales para llegar a los estudiantes en su formación. Así mismo, los docentes se adaptaron con nuevas metodologías de enseñanza en contextos virtuales, en donde la emergencia sanitaria tuvo que ser presentando con este desarrollo de las competencias, la cual exigía a los docente a mejorar en el desempeño docente y esto ha sido beneficio personal de los docentes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera las competencias laborales inciden en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de las competencias laborales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019?
- b) ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019?
- c) ¿Qué relación existe entre las dimensiones de las competencias laborales inciden y las dimensiones del desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019?
- d) ¿Qué lineamientos permitirán mejorar las competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Explicar la incidencia de las competencias laborales en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Describir el nivel de las competencias laborales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.
- b) Describir el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.
- c) Determinar la relación entre las dimensiones de las competencias laborales inciden y las dimensiones del desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.
- d) Proponer los lineamientos permitirán mejorar las competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

1.4. Justificación de la investigación

Un administrador escolar, el director debe ser consciente de que el contexto educativo está en constante evolución, lo que requiere nuevas técnicas de formación en la gestión con grupos, destacadas herramientas pedagógicas que servirán para

conceptualizar cambios en las políticas educativas. Es importante, una evolución, que mejore un equipo de trabajo que alcance a desarrollar y ver el crecimiento, servirá para revelar todo su potencial. Por ello, se debe destacar el perfil del director en la competencia escolar, no puede descontextualizar, y debe entenderse su rol entre las relaciones socioambientales, en su conjunto, inciden en el mecanismo eficiente del plantel educativo.

Como figura central en la administración educativa, el director puede, por tanto, influir en el desempeño académico de los escolares. En otras palabras, importa el papel del líder que facilite el cambio y reorganice la organización para sustituir las teorías basadas en la identidad y compromiso con el estudio. En dicho estudio se muestra la creación de modelos de competencias escolares basados en el desempeño del individuo en las diversas situaciones por las que se pueda encontrar de una sustitución alternativa promoverá un acontecer destinado a comunicar las experiencias pedagógicas, la importancia de la investigación no tiene parangón, ya que recogerá y aportará datos.

El propósito del estudio que pretendemos realizar es proporcionar un panorama más claro del impacto que tienen las capacidades profesionales en el trabajo de los profesores de secundaria. En los últimos tiempos se han detectado dificultades veraces en educación, que han impactado directamente en los procesos educativos, y se ha determinado que una de las causas de este problema es la competencia laboral de los docentes. Siendo uno de los pilares más importantes y relevantes de la educación, la gestión del desempeño docente debe enriquecerse de acuerdo a las necesidades e intereses de los sujetos de investigación, con ello se quiere lograr un aprendizaje significativo y un óptimo rendimiento de los alumnos.

Esta investigación es significativa por las razones de contribuir con la aplicación de criterios previamente establecidos sobre el tema, al aportar nuevas teorías del estudio sobre la administración escolar y su influencia con el ejercicio de la profesión pedagógica.

En consecuencia, se pretende estudiar a profundidad los distintos tipos de estudio en la administración formativa. Teóricos expertos podrán hacer uso de la investigación para una contribución a otros estudios sobre la competencia escolar y la relación de ésta con la variable del estudio, conjunto al buen ejercicio de la profesión docente, y también facilitará el trabajo en conjunto con otras y diversos planteles regionales y nacionales de la región.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes empíricos de la investigación (estado del arte)

2.1.1. A nivel internacional

- a) Chinchilla Garro (2021) quien realizó un documento de investigación titulada: *“Análisis de las competencias de gestión para el desarrollo del talento humano en el Colegio Francisca Carrasco Jiménez, circuito 02, dirección regional de educación de Cartago de Costa Rica”*. El propósito del estudio es examinar los desempeños directivos en el personal de la institución educativa. Esta investigación emplea una metodología cualitativa y un diseño de estudio de caso. El uso de fuentes primarias (personal docente y administrativo de esta institución), así como fuentes secundarias (tesis y tesinas de grado, bases de datos físicas), se utilizaron bases de datos digitales nacionales e internacionales). En conclusión, entre los hallazgos más importantes se encuentran los siguientes: La dirección educativa es responsable de fomentar y colaborar con los talentos y aptitudes de los estudiantes. La formación es una de las herramientas formativas más funcionales y eficaces que existen.
- b) Brasales Panchi (2021) su estudio lleva como título: *“El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación, en Ecuador”*. El propósito de este estudio es diagnosticar los diversos alcances en el clima escolar de dicha institución, examinar la correlación entre variables. El instrumento de medición establecido por el Ministerio de Trabajo sirvió de base en la medición del ambiente de trabajo. La información se recogió con la población de estudio de 77 profesores. Examinar la marca del clima organizacional en el ejercicio docente puede

ser un instrumento útil para que mejoren la gestión de los métodos y tomen decisiones administrativas que mejoren el clima profesional. Fortalecer el ambiente laboral para que los empleados puedan contribuir con las políticas educativas. En conclusión, el entorno propicio fomenta una actitud positiva en el trabajo, lo que tiene el efecto positivo en el aprendizaje y la instrucción de los educandos.

- c) Guayasamín Cantos y Ramos Alfonso (2020) quienes realizaron un trabajo de investigación que lleva como título: *“determinación de las competencias y su forma de evaluación en docentes de Instituciones fiscales del Nivel Medio en Manabí, Ecuador”*. El desempeño es el valor, hoy día, especialmente cuando se trata de servicios profesionales como la enseñanza, la formación del capital humano es esencial. El objetivo del estudio es relacionar las competencias con el método evaluativo que utilizan todos los maestros de los planteles públicos en Manabí, Ecuador. Para ello, se realizó un estudio con prácticos utilizando el método Delphi y el método analítico jerárquico, ambos basados en el método analítico. En conclusión, se pudieron identificar las capacidades científicas, metodológicas, sociales y personales.
- d) Chávez Pullas y Henríquez Jiménez (2020) quienes realizaron un trabajo de investigación titulado: *“La competencia laboral en el conocer escolar y su vinculación con el desempeño docente en instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador”*. El propósito general es mejorar la calidad de las contribuciones que sujetos en el estudio hacen a sus instituciones mediante la comprensión del contexto en la cooperación con otras organizaciones. Hoy día, los planteles educativos tienen la oportunidad de aplicar esta estrategia para apoyar el trabajo de los profesores, logrando así los objetivos de su institución. En este estudio se empleó una investigación descriptiva correlacional. Utilizaron referencias bibliográficas en la

investigación. Como método de recolección de datos utilizando un cuestionario con 28 preguntas, 260 profesores de la zona 8 participaron en la encuesta. En conclusión, la investigación encontró una fuerte correlación idónea entre las competencias laborales en los maestros, así como el rendimiento de los mismos en el acto educativo.

- e) Castillo Sarabia y Villalpando Cadena (2019) quienes presentaron un trabajo de investigación, con el título: *“El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. En Nueva León, México”*. El propósito del estudio es identificar los variados esfuerzos para conceptualizar un término en las competencias, en su enfoque y su posterior transición e implementación en el ámbito laboral, a fin de garantizar logros de competitividad en las empresas y sus respectivos países. Existen importantes iniciativas y decisiones a nivel gubernamental, institucional y de promoción de reformas en los sistemas educativos, para orientar los sistemas de formación y capacitación, y para orientar la formación de las personas hacia el desarrollo de competencias, el alcance de este trabajo se limita al desarrollo de competencias. En conclusión, el alcance de este trabajo permite visualizar lo que podría considerarse como la barrera o rezago más significativo en la implementación efectiva de los programas educativos y su aplicación en la operación de las empresas. Considerando que el concepto más accesible de las competencias laborales sería el acercamiento a cada uno de los contextos en los que se pretende utilizar.

2.1.2. A nivel nacional

- f) Alarcón Pérez (2023) quien realizó un estudio de investigación en la Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Perú, titulado el tema: *“Estrategia de formación de*

competencia laboral para el desempeño docente en la I. E. Tecnológica Superior Chongoyape”. El propósito de este trabajo de investigación es aplicar una estrategia de formación de competencias laborales y el desempeño docente. El trabajo es de objetivo es aplicada y de enfoque mixto tanto cuantitativo y cualitativo, y presenta esta investigación de nivel explicativo; así mismo, el trabajo de estudio es experimental de pre prueba y pos prueba, donde son realizados de forma práctica y la recolección de los datos es de tipo transversal o transeccional en un determinado tiempo. Por otro lado, considera como técnicas de análisis estadístico de datos. El estudio está conformado por 39 docentes y la muestra de estudio es no probabilístico por método por conveniencia. Las conclusiones importantes que presentan son:

- Del análisis del estudio presenta en la formación de competencias laborales calificaron que tiene mucha importancia e imprescindible de valorar en los tiempos actuales. Es decir, esta variable de formación de competencias laborales es fundamental en la formación y recursos de aprendizaje; para la apropiación y la generalidad para el desempeño docente.
- Existen evidencias sobre la conexión de las competencias laborales de los docentes son valorados de forma esencial para la enseñanza a los estudiantes, y presentan habilidades diferentes de cómo desempeñar los docentes en las aulas.

g) Otiniano Jara (2022), quien realizó un estudio de trabajo en la Universidad César Vallejo, Chimbote – Perú, con el título: “*Competencias digitales y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Público Virgen de Guadalupe de Nepeña, Ancash, 2021*”. El objetivo de este estudio de investigación es valorar o efectuar la asociación de las variables de estudio en esta institución. Según el manejo de datos es una investigación de revisión documental y de tipo básico, con ello

buscamos generar nuevos conocimientos teóricos y los resultados obtenidos son corroborar. Así mismo, la estudio se enfoca con una investigación experimental-descriptivo; es decir, la variables de estudio no se ha manipulado si tomaron tal como se encontró. La población y muestra de estudio está conformada por 22 docentes de la institución, la muestra se ha tomado como muestra censal. Las conclusiones más importantes que muestran son las siguientes:

- El resultado obtenido observamos que si existe una asociación directa entre las variable de estudio, empleando la prueba estadístico de “r pearson” presenta un relación bastante considerable, cuando aumenta las competencias digitales aumenta el desempeño docente e inversamente también produce.
- Del mismo modo, las competencias digitales de los docentes se encuentran en un nivel avanzado que es aproximadamente 68%. De igual manera, se observa que el nivel de desempeño docente se encuentra en un nivel avanzado de 68,18%. Finalmente, muestra también una asociación directa entre las competencias digitales y el nivel de investigación e innovación.

h) Abanto et ál. (2022), trabajo titulado: *“Motivación y el desempeño de los docentes del instituto de educación superior tecnológico público Chocope, Trujillo-2021”*. El propósito de este estudio es establecer una conexión en el estímulo de los docentes y el avance pedagógico en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope en 2021. El estudio utilizó una metodología cuantitativa, un nivel correlacional y un diseño descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 44 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope en el año 2021, y la muestra fue un censo. El instrumento de encuesta y el cuestionario, que fueron probados y homologados antes de ser utilizados, muestran una asociación altamente sustancial entre la motivación y el

desempeño de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope, 2021.

- i) Veintimilla Nazareno (2021) quien realizó un estudio de trabajo en la Universidad César Vallejo, Piura – Perú, con el título: *“Competencias laborales y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020”*. El objetivo de este examen es examinar la asociación entre las variables de estudio de esta institución. Según el manejo de datos es una investigación de tipo aplicada y con enfoque cuantitativo, con ello buscamos generar nuevos conocimientos teóricos y los resultados obtenidos son corroborar. Así mismo, la estudio se enfoca con una investigación descriptiva y después asociar las variables de estudio; así mismo, el trabajo de estudio no se ha manipulado si tomaron tal como se encontró. La población y muestra de estudio está conformada por 40 docentes de la institución, la muestra se ha tomado como muestra censal. Las conclusiones más importantes que muestran son las siguientes:

- El resultado obtenido observamos que si existe una asociación directa entre las variables de estudio, empleando la prueba estadístico de “Rho de Spearman” presenta un relación bastante considerable; la cual demuestra en un 73,4% de significancia y la asociación directa y significativa entre las variables de estudio. Así mismo, el 80% de los encuestados aprobaron con una calificación alta. Es decir, existe una explicación de un paralelismo entre las variables que producen.
- Del mismo modo, la dimensión de conocimiento demuestra una asociación en el desempeño docente, con la prueba estadístico de “Rho Spearman” de 0,52 de nivel de significancia. Así mismo, los participantes del estudio calificaron de esta asociación que un 70% apreciaron en un nivel alto.

- Por otro lado, demostraron que la dimensión de habilidades tiene una asociación directa y significativa a la variable de desempeño docente en un 0.789 de “Rho de Spearman” de significancia. De igual forma, los participantes en el estudio calificaron en un 85% de los docentes de estas dimensión habilidad y el desempeño laboral un porcentaje alto.
 - De igual manera, se observa que la dimensión de actitud personal y desempeño laboral se demuestra en un 0,643 de “Rho de Spearman” de manera significativa. Finalmente, muestra también una asociación directa entre en un 87,50% de la población de estudio de que las variables demuestran en un porcentaje alto.
- j)** Vásquez Villanueva et ál. (2021) estudio que lleva como título: *“Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas en Perú”*. El objetivo de la investigación es determinar la capacidad del liderazgo y ejercicio en los instructores y enseñanza. Un estudio se realizó en la Asociación Educativa Adventista del Noreste en Perú, con 75 participantes que completaron dos instrumentos para medir las dos variables, utilizando un diseño cuantitativo. El análisis estadístico del estudio arrojó valores significativos. La vinculación se mostró positiva entre el liderazgo pedagógico y el rendimiento docente. En conclusión: el liderazgo pedagógico se asocia significativamente con el desempeño docente, es decir, existe una relación directa entre las variables estudiadas.
- k)** Bardales Torres (2019) estudio que lleva como título: *“La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional docente de una Institución Educativa del nivel secundaria del sector público de la ciudad de Cajamarca, Perú”*. El objetivo de la investigación fue determinar si el nivel de competitividad podía influir en la ocupación laboral del plantel escolar de nivel secundario del contexto en

estudio. Un diseño no experimental con contraste transversal, se empleó instrumentos para el estudio, su población estuvo estructurada por 110 docentes con las condiciones de nombramiento y contratación. En conclusión, se logró que existiese interacción entre las variables estudiadas.

- D)** Saavedra Cuellar (2019) quien presentó un estudio titulado: *“Gestión educativa y desempeño laboral docente en la I.E. N.º 20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí en Chimbote, Perú”*. El objetivo principal es examinar la vinculación existente entre la gestión educativa y el buen desempeño docente. Metodológicamente, el estudio empleó un diseño descriptivo-correlacional, no experimental y transversal. Una muestra tomada consistió en cuarenta docentes de la mencionada institución. Utilizaron como instrumentos la Escala de Gestión Educativa, que consta de las dimensiones institucional, pedagógica, administrativa, comunitaria, ejecución y control, y la Escala de Desempeño Laboral. Hay una vinculación moderada significativa con el rendimiento escolar ($r = 0,558$), pedagógico ($r = 0,649$), administrativo ($r = 0,649$) y laboral ($r = 0,649$). = $0,711$), y la ejecución de la gestión educativa ($r = 0,711$). Se concluye que se debe implementar un sistema de motivación e incentivos para los profesores con la finalidad de alcanzar óptimos resultados en el ejercicio docente y su caracterización a un plan en el trabajo periódico.
- m)** Escalante Copacandori (2019) quien presentó un estudio de investigación titulado: *“Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa Simón Bolívar Picchu Alto de la ciudad del Cusco, Perú”*. En la Institución Educativa Simón Bolívar de Cusco, el objetivo principal es determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. El estadístico de prueba Tau-B de Kendall para un análisis no paramétrico indica que existe una

correlación entre las variables Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente, con un coeficiente de correlación de 0,643. El valor demuestra una asociación fuerte, positiva y directa entre ellas. Se tomó una muestra de conveniencia de treinta educadores de la población de estudio de cincuenta y cinco educadores. Para este estudio se empleó el método de la encuesta y un cuestionario con una escala de Likert de 0 a 4. Dado que la investigación examina el vínculo entre dos variables, utiliza un modelo descriptivo-explicativo con una estructura relacional y correlacional. Las variables Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa "Simón Bolívar" de Picchu Alto en Cusco tienen una relación fuerte y sustancial.

- n)** Rosario Flores (2017) quien presentó un trabajo de investigación titulado: *“La comisión escolar vinculándose con el desempeño docente en el nivel de educación secundaria de la institución educativa Augusto Leguía, del distrito de Puente Piedra de Lima, Perú”*. El propósito pretende instaurar toda comisión educativa que esté asociada al rendimiento de los profesores de secundaria. Es un estudio fundamental porque sus efectos contribuyen a mejorar los saberes teóricos científicos. La muestra estaba compuesta por 275 sujetos de estudio, entre ellos dos directores, tres administradores, cuarenta profesores y 150 alumnos de cuarto y quinto curso y 80 padres de familia de la institución, con una selección del tamaño de la muestra no probabilística y no aleatoria. Se administró un instrumento, y dos cuestionarios que sirvieron para calcular las principales variables de la investigación, complementadas en la gestión institucional y desempeño docente. La conclusión del estudio, es el análisis de los resultados que dieron óptimos entre las variables y el rendimiento del profesorado están significativamente relacionados.

El presente estudio evidencia que existe una carencia de conocimiento de este tema, y no se usan las competencias laborales aplicadas en nuestra localidad y especialmente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. Es decir, este recursos que posee cada uno de los docentes son esenciales para la enseñanza y aprendizaje de los futuros estudiantes de este nivel.

De esta manera, las investigaciones discretas como parte de estudios previos, se allegan al empleo de estudio, pues sustenta la tesis de la incidencia de las competencias laborales en el desempeño docente de nivel secundario. Por lo tanto, el trabajo de estudio posee un soporte de la variable de estudio; tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes, competencias genéricas, competencias básicas, competencias específicas, que pone de visible la relevancia de atender a estas dimensiones de las competencias laborales de los docentes base fundamental para una adecuada aprendizaje de los estudiantes, siendo un medio fundamental que ha sido en los contextos de pandemia en nuestro país.

2.2. Las competencias laborales

2.2.1. Concepto generales

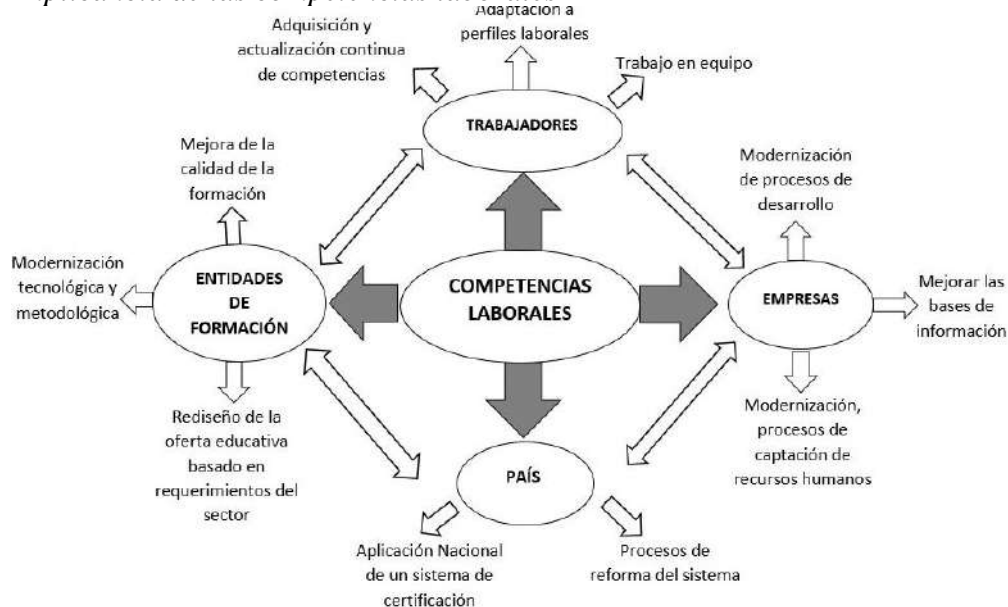
Ante la evolución de la tecnología, de los procesos de proyectos productivos imprescindibles para mejorar la competencia en el trabajo de los sujetos de investigación. Según Ibarra (1997) referenciado por , el enfoque de la competencia laboral (CL) surge globalmente como respuesta a estos requerimientos de la globalización, contribuyendo al alcance óptimo y productivo del sistema educativo, la capacitación con la formación de capital humano. También, Gallart (1995) citado por Castillo Sarabia y Villalpando Cadena (2019) señalaron que es compleja una capacitación laboral sin hacer referencia al término “competencia”, definición que

ha sido vista y atenta a las dificultades con el cambio tecnológico y globalizando lo financiero con la competencia y formación profesional.

En el pasado, el concepto de competencias se utilizaba inicialmente para detectar las competencias fundamentales en un determinado trabajo específico, constituyendo una competencia laboral. Sin embargo, en los últimos años, el concepto ha sufrido una importante transformación. La *Figura 1*, ilustra los factores que tienen un impacto directo en la formulación de competencias laborales: la nación anfitriona, el sector empresarial, los institutos de formación y los participantes en este modelo educativo y de formación.

Figura 1.

Implicancia de las competencias laborales



Nota: Adaptado de Salazar (2003).

Como expresa Castillo Sarabia y Villalpando Cadena (2019) quienes manifestaron que el concepto de competencias laborales ha evolucionado para abarcar mucho más que simplemente habilidades técnicas o conocimientos adquiridos en instituciones académicas. Así mismo, incluye una amplia gama de actitudes, hábitos y valores que son esenciales no solo para el éxito en el ámbito laboral, sino también para el funcionamiento efectivo de una sociedad en constante

cambio y evolución. De igual forma, los valores, actitudes y hábitos no solo impactan en el desempeño individual, sino que también contribuyen al funcionamiento armonioso de la sociedad en su conjunto. También, la comprensión y promoción de estas competencias no solo en entornos laborales, sino también en contextos educativos y sociales, son vitales para preparar a las personas para los desafíos y oportunidades que surgen en el mundo moderno.

Según Pérez Capdevila (2012), quien conceptualiza que la “competencia laborales son el conjunto identificable y evaluable de aptitudes (conocimiento, habilidades, capacidades, destrezas, etc.) y actitudes (motivación, creencias, valores, conducta, etc.) que le permiten a la persona un desempeño exitoso” (p. 9). Es decir, las competencias laborales son una herramienta invaluable para las organizaciones. Así mismo, permite definir claramente qué habilidades, aptitudes y actitudes son deseables en sus empleados, además de ponderar cuáles son más relevantes para cada tipo de labor o puesto específico. De igual manera, la diferenciación y la valoración de las competencias según el área de trabajo o puesto son vitales para el éxito de la organización, ya que garantizan un ajuste más preciso entre las habilidades de los trabajadores y las necesidades específicas de cada función laboral.

A juicio de Torres Rivera et ál. (2014), quienes expresaron que las competencias no se limitan a la adquisición de conocimientos teóricos, sino que también involucran habilidades prácticas, actitudes, y un componente metacognitivo que implica la capacidad de reflexionar sobre el propio proceso de aprendizaje. Además, manifestaron que este enfoque no solo es la acumulación de información, sino también el desarrollo de habilidades para aplicar ese conocimiento en contextos variados, motivando a los estudiantes a aprender y a ser capaces de desenvolverse en

diferentes situaciones, además de empoderarnos para influir positivamente en su entorno.

En la opinión de Núñez Rojas y Díaz Castillo (2017), que las competencias gerenciales van cambiando en respuesta a transformaciones del entorno socio-educativo. A pesar de estas variaciones, hay aspectos que permanecen constantes en los desempeños requeridos para los directivos. En la actualidad, se destaca la importancia de que los gerentes educativos fomenten la participación activa de diversos actores, como docentes, padres, representantes y miembros de la comunidad. Además, deben tener una atención centrada en las necesidades específicas de la institución educativa. Esto implica una habilidad para generar confianza y seguridad en los miembros de la comunidad educativa, promoviendo no solo un compromiso emocional individual, sino también una colaboración colectiva.

Como lo hace notar, Velásquez Mauricio (2021) que la integración de valores como competencias en el personal de instituciones educativas es fundamental para el desarrollo integral de los estudiantes y para satisfacer las expectativas de los padres de familia. Así mismo, en esta investigación, abordada realizaron las preguntas sobre cómo identificar, cultivar y medir competencias relacionadas con valores en el personal de instituciones educativas o en otros contextos sería un área valioso para contribuir al desarrollo de estrategias más efectivas en la formación y el desempeño de personal, así como en la satisfacción de las expectativas de los padres y la comunidad educativa en general.

Como plantea, Castillo Sarabia y Villalpando Cadena (2019) que el modelo educativo basado en competencias se enfrenta al desafío de preparar a los individuos no solo con habilidades técnicas y cognitivas, sino también con habilidades sociales, cívicas y ciudadanas. Estas competencias son esenciales para su éxito en el mundo

laboral y para su desarrollo integral como ciudadanos. De igual manera, las habilidades sociales son competencias fundamentales aplicadas en la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la empatía y la capacidad de adaptación, son vitales en el entorno laboral moderno. Además, permite a los individuos interactuar de manera positiva con sus colegas, clientes y superiores, fomentando un ambiente laboral saludable y productivo. Por otro lado, estas habilidades pueden ser determinantes para la permanencia en un puesto de trabajo y el crecimiento profesional, ya que contribuyen a relaciones laborales positivas y al desarrollo de redes de apoyo. Así mismo, las competencias cívicas y ciudadanas, que incluyen el sentido de responsabilidades, el respeto a las leyes, el compromiso con la comunidad y la comprensión de los derechos y deberes, son fundamentales para contribuir al bienestar social. Estas competencias no solo benefician al individuo en su entorno laboral, sino que también fortalecen la cohesión social y promueven una ciudadanía activa y comprometida. Finalmente, el reconocimiento de la importancia de estas competencias por parte del mercado laboral destaca la necesidad de una educación que no solo se enfoque en lo académico, sino que también prepare a los individuos para ser ciudadanos responsables, colaborativos y capaces de adaptarse a un entorno laboral en constante cambio.

Desde la posición de Estrella Cárdenas et ál. (2022), en el contexto laboral actual, las competencias laborales han evolucionado para abarcar habilidades que van más allá de las puramente técnicas. Así mismo, la comunicación interpersonal se ha convertido en un pilar fundamental en la gestión del trabajo y en la gestión del talento humano en las organizaciones. De igual manera, las habilidades de comunicación interpersonal, que incluyen la capacidad de escuchar activamente, expresarse con claridad, comprender las necesidades de los demás y trabajo en

equipo de manera efectiva, son vitales en el entorno laboral moderno. Estas habilidades permiten una mejor colaboración entre los miembros del equipo, una comunicación más efectiva con colegas, clientes y superiores, y una resolución más eficiente de conflictos. En resumen, las competencias laborales actuales no solo incluyen habilidades técnicas sino también habilidades blandas como la comunicación interpersonal y la flexibilidad, que son clave para una gestión eficaz de trabajo y del talento humano en las organizaciones modernas.

2.2.2. Características de las competencia laborales

Como expresa García Gil (2012), las competencias son el resultado de una combinación única de procesos cognitivos, psicológicos y sociales en cada persona. Así mismo, manifiesta que a pesar de enfrentarse a la misma situación, cada individuo responde de manera diferente debido a su personalidad, habilidad intelectual y actitud. Esta diversidad en la manifestación conductual en el trabajo muestra la riqueza y complejidad de las capacidades humanas en entornos laborales.

Este mismo autor, considera que las competencias son fundamentales dentro de un puesto de trabajo. Sirve como un punto de partida para alinear las habilidades y capacidades de las personas con los objetivos estratégicos de la organización. Además, están estrechamente vinculados con las competencias individuales necesarias para desempeñar las tareas y responsabilidades dentro de esa organización en particular.

Un trabajador competente es aquel que puede abordar y resolver situaciones laborales de manera efectiva y satisfactoria, incluso en entornos laborales diversos. Esta capacidad de adaptación y resolución de problemas es fundamental para el éxito tanto a nivel individual como para el funcionamiento general de la institución.

Por otro lado, las competencias laborales realmente abarcan un conjunto de características clave para alcanzar el éxito en un entorno laboral. De acuerdo con García Gil (2012), estas son algunas de las características fundamentales:

- a) Actividades clave. Este se refiere a las acciones o competencias indispensables para lograr los objetivos propuestos. No pueden ser pasadas por alto o ignoradas si se busca alcanzar el éxito en una tarea o proyecto específico.
- b) Criterios de desempeño. Constituyen indicadores que permiten identificar y describir los resultados de un desempeño competente. Estos criterios son herramientas para evaluar la calidad y efectividad del trabajo realizado.
- c) Conductas asociadas. Se refiere a los indicadores conductuales que definen cómo una persona asimila nuevas situaciones y se relaciona con otros para cumplir con los objetivos. En el caso del docente, estas conductas estarían relacionadas con su capacidad para llegar a los estudiantes de manera efectiva.
- d) Conocimientos mínimos. Esta se refiere a los conocimientos básicos necesarios en determinadas materias o áreas para llevar a cabo diversas actividades de manera adecuada. Estos conocimientos mínimos son fundamentales para el desempeño competente en una función específica.

En otras palabras, todo profesional debe tener estas características esenciales para alcanzar los objetivos personales y propios. Además, estas características se entrelazan para formar las competencias laborales necesarias para alcanzar el éxito en el ámbito profesional.

2.2.3. Clasificación de las competencias laborales

Estos tres tipos de competencias que describe León Zamora (2014), son elementos claves en el desarrollo integral de un individuo, y que se complementan entre sí para favorecer su adaptación a distintos entornos y su capacidad para desempeñarse eficazmente en diversas áreas. Aquí se presenta un resumen:

- a) Competencias básicas. Se refiere a las cualidades fundamentales que una persona posee y que le permite adaptarse a diferentes entornos. Son habilidades esenciales para realizar análisis y síntesis de hechos, basándose en principios, normas y valores éticos y morales. Además, estas competencias forman la base para la toma de decisiones y la comprensión de situaciones en diversos contextos.
- b) Competencias transversales. También conocidas como competencias genéricas, estas capacidades son necesarias en múltiples áreas, sectores o subáreas. Facilitan la ejecución de función laboral compleja con autonomía. Se relacionan con habilidades como el trabajo en equipo, la planificación, la programación, la ejecución y la administración eficiente de recursos diversos, como humanos, materiales, tecnológicos, físicos, entre otros.
- c) Competencias técnicas. Estas competencias se refieren a dominio específico de tareas o actividades laborales en un área ocupacional o ámbito determinado. Implican un conocimiento profundo y habilidades prácticas en el uso de tecnologías, métodos y lenguaje técnico relacionado con una función productiva específica.

En resumen, la combinación de estas tres categorías de competencias es esencial para el desarrollo integral de un individuo, y que se complementan y se

necesitan mutuamente. Las competencias básicas establecen la base moral y ética, las competencias transversales ofrece herramientas para la gestión y trabajo colaborativo, y las competencias técnicas proporcionan la expertise necesarias para desempeñar tareas específicas en un campo determinado. Juntas, permiten a una persona enfrentar con éxito los desafíos en diferentes aspectos de su vida personal y profesional.

Existen varios esquemas de clasificación de las competencias. El primero de ellos establece dos grandes categorías: las capacidades distintivas Gallego (2000); Goleman (1999) citados por Tobón (2013), las primeras se refieren a los rasgos que ayudan a que alguien lo haga mejor que los demás, bajo la misma preparación y condiciones, dando una ventaja competitiva; el segundo aspecto, ayudan a que alguien se desempeñe normal o adecuadamente en una tarea.

Las competencias clave de una organización también se sugieren de forma similar. Incluyen una serie de rasgos que proporcionan a una empresa su singularidad, que se demuestra con buen desempeño. Sabiendo que una sabiduría colectiva de la organización le permite entrar en una variedad de mercados y beneficia a los clientes, Ogliastri (1999) citado por Tobón (2013). Por ejemplo, los puntos fuertes fundamentales de Canon hacia el uso eficaz de la copia digital, le proporcionan una ventaja competitiva sobre sus rivales.

Las competencias ocupacionales y profesionales son categorías adicionales de competencias. Las primeras, en el contexto son de expertos que han cursado saberes superiores (técnicos o profesionales), hacen mención de la experiencia en el abordaje y complejidad en el enfrentamiento de conflictos. Los segundos, en cambio, se forman a través de investigaciones más complejas que resultan como tareas concretas.

Según Echeverría et ál. (1999), citados por Tobón (2013), existen cuatro categorías generales para categorizar los desempeños necesarios para manejar las tareas profesionales en una variedad de entornos de trabajo; en los métodos de análisis y resolución de conflictos; en la participación del trabajo en equipo y la colaboración, y en lo personal saber manejar los propios asuntos.

Todo conlleva a que las competencias laborales concretas son el tipo de competencias que la reforma educativa latinoamericana sugiere para los distintos niveles educativos. También se tienen en cuenta los desempeños generales especializados del Proyecto Alfa Tuning América Latina (educación superior).

Por cuanto la división en competencias fundamentales, generales y específicas es una de las clasificaciones más utilizadas por Tejada Artigas et ál. (2006); Tobón (2001); Vargas Zúñiga (1999); y Vargas Zúñiga (2004). Los tres tipos de desempeño son básicos para la vida social (comunes a muchas ocupaciones y profesiones) y concretas (requeridas para una ocupación o profesión concreta) (Tobón, 2008).

2.2.4. Dimensiones de las competencias laborales

Para Castillo Sarabia y Villalpando Cadena (2019) en su publicación mencionaron cuatro dimensiones esenciales para las competencias laborales, las cuales explicaremos a continuación:

2.2.4.1. Tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes

Según Reyes Colina y Fernández Barriga (2019) citando a Palmar y Valero (2014), estas competencias permiten a las personas incorporarse al mundo laboral,

permanecer en él y aprender. No están vinculadas a un trabajo, industria o actividad específica. Algunas de las competencias vocacionales son las siguientes:

- a) *Intelectuales*: Incluyen los procesos mentales que los estudiantes necesitan utilizar para una determinada tarea, como la resolución de problemas, la creatividad, la atención, la memoria y la retención de recuerdos.
- b) *Personales*: Abarcan rasgos como la orientación ética, la agudeza emocional y la flexibilidad que se esperan en contextos productivos.
- c) *Organizativas*: Incluyen destrezas informativas en la orientación al servicio, evaluación comparativa de la competencia en la responsabilidad medioambiental. Es la capacidad en las experiencias de los demás y de poner en práctica situaciones empresariales.
- d) *Tecnológico*: Proporcionar a los estudiantes las herramientas necesarias para descubrir, modificar e inventar procesos, métodos y artefactos utilizando la gestión de la tecnología y el modelado tecnológico.

2.2.4.2. Competencias genéricas

Son las competencias básicas necesarias para actuar en cualquier ocupación, carrera o profesión, lograr la expectativa de alcanzar la experiencia laboral en la puesta en práctica de proyectos de estudio, etc. Son esenciales tanto en la formación integral del nivel de secundaria, en educación técnico-laboral y en educación superior porque tienen un papel importante en la realización personal y profesional. Por cuanto es necesario que se desarrollen desde el interior de la familia. Competencias transversales para la vida es otro nombre para estas habilidades.

Los siguientes rasgos definen las competencias genéricas:

- 1) Las personas las necesitan para gestionar su educación, su realización personal y su aprendizaje continuo.
- 2) Se fundamentan tanto en los derechos humanos como en el comportamiento moral.
- 3) Valoran tanto la variedad social como la individual.
- 4) Son necesarios para una sociedad sana, controlar problemas sociales e individuales.
- 5) Sirven para la adquisición como para la aplicación efectiva de determinados talentos.
- 6) Mejoran la empleabilidad al facilitar el cambio de trabajo. También apoyan la gestión, la adquisición y el mantenimiento.
- 7) Acceden a la adaptabilidad en diversas situaciones socioculturales, porque dan a las personas los medios para afrontar los cambios continuos del proceso.
- 8) No están vinculadas a una profesión concreta. Son típicas en numerosas profesiones.

Se aprenden mediante procedimientos organizados de enseñanza y aprendizaje que tienen lugar en toda comunidad estudiantil. En consecuencia, una de las limitaciones en la que se encuentra el sistema educativo en la actualidad es el desarrollo de capacidades amplias e integrales Delors (1996); Scans, (1992) citado por Tobón (2013).

Señala Salazar (2003), que dichas competencias genéricas o de destrezas se refieren a comportamientos que prevalecen dentro del margen de capacidades. Si bien es cierto, estas aptitudes genéricas del trabajo en equipo, la planificación, la programación, la negociación y la formación son comunes a diversas ocupaciones.

El proyecto de vida ética

Para Tobón (2013), el proceso por el que una persona vive en busca de la realización personal de acuerdo al proyecto ético de vida es aquel en el que la persona, con sus necesidades básicas de crecimiento y una visión clara de la vida, acepta las oportunidades y los retos del contexto social, comunitario, económico, político, medioambiental, recreativo, científico, laboral y artístico en el presente y en el futuro, con un fuerte sentido ético. Esto contrasta con la definición habitual de proyecto de vida, que tiende a pensarse como planificación de la vida sin tener en cuenta el comportamiento ético como tal.

Hoy en día, podemos ver la formación del hombre en el compromiso moral necesario para su desarrollo integral. Por ello, es necesario para el proyecto ético de vida que se cumplan completamente los siguientes requisitos éticos mínimos:

- 1) Vivir en armonía sobre la base del valor del respeto, mediante la negociación;
- 2) Fortalecer el valor de la cooperación entre las partes y la solidaridad entre el entorno;
- 3) Realizar el trabajo o la actividad de forma respetable
- 4) Mejorar la calidad de vida propia y ajena; y
- 5) Trabajar por la sostenibilidad y el equilibrio del entorno ecológico en la patria (Tobón, 2013).

Resolución de problemas

Otra competencia esencial para resolver un problema se necesita algo más que aplicar un procedimiento lógico, llevar a cabo las acciones especificadas y obtener un resultado. Esta es una perspectiva directa del área. Además, la capacidad

de resolver problemas no depende únicamente de lo bien que se dominen las ideas, de cómo se captan, comprenden, utilizan esas ideas ante una situación concreta.

Esta es la razón, por la que el aprendizaje está basado en aspectos que ha influido ante el desempeño laboral y por ende delimita una variedad en los problemas, el "núcleo fuerte" que la integra socialmente, actúa de acuerdo con las actividades en el desarrollo de estrategias significativas Tobón (2013) citando a (Gómez, 2001).

En relación con el método utilizado para abordar las cuestiones relacionadas con las competencias, cabe hacer las siguientes explicaciones. En primer lugar, las dificultades son retos para reflexionar sobre los malos acontecimientos relacionados con el contexto que hay que superar. En segundo lugar, los problemas pueden ser acciones que, cuando se realizan, sugieren la necesidad de mejorar. En tercer lugar, a diferencia de lo que han sugerido expertos en la materia, referente al enfoque conductista (Tobón, 2013).

Cuando se aborda un problema, es importante dar los siguientes pasos:

- 1) Tener el enfoque disciplinario, en los aspectos socioambientales para el problema.
- 2) Crear una serie de planes de resolución de problemas que tengan en cuenta la imprevisibilidad y lo inesperado.
- 3) Tener en cuenta cómo el problema y su resolución afectarán al sistema en su conjunto.
- 4) Obtener conocimientos puntuales, poder abordar y resolver conflictos relacionados en la aproximación de las situaciones.

Han surgido dos direcciones en los conflictos presentes, un aspecto hace hincapié con una aplicación en las técnicas y operaciones Tobón (2013) citando a Pozo (1994); la otra se centra en la aplicación de habilidades universales para resolver problemas (Nickerson et ál., 1987). Ambos enfoques tienen ramificaciones educativas; según la posición que adopte el instructor, se puede decir mucho sobre cómo los estudiantes desarrollan un desempeño integral, Gómez (2001) citado por Tobón (2013). En la primera perspectiva, se instruye a los estudiantes sobre cómo resolver problemas en un escenario particular; en la segunda, se instruye a los estudiantes sobre cómo resolver problemas con aplicación en otros escenarios. Ambos puntos de vista son importantes en la educación acordándose en el aula de forma complementaria.

Las competencias pueden aplicarse en contextos disciplinarios, transdisciplinarios, personales, sociales o ambientales, entre otros.

Los contextos disciplinarios es “el conjunto móvil de conceptos, teorías, históricas epistemológicas, campos y ejes articuladores, reglas de comportamiento y procesos especializados que se relacionan con una determinada región” ICFES (1999) citado por Tobón (2013).

Por cuanto es irreverente hacer mención de individuos incompetentes en una perspectiva compleja, sin tener en cuenta también las circunstancias ecológicas en las que se incluye el individuo. Según Duarte y Cuchimaque (1999) citado por Tobón (2013) dice que, “la competencia del sujeto depende de las exigencias de diversa índole (cognitivas, comunicativas, estéticas, axiológicas, etc.) del entorno cultural en el que vive; asimismo, dicho entorno actúa como posibilitador o inhibidor de tales competencias”.

2.2.4.3. Competencias básicas

A partir de varias iniciativas, el enfoque que más sentido tiene es que las habilidades básicas se expresan en la educación básica, forman parte fundamental en el desempeño genérico y concreto en las dimensiones fundamentales en la supervivencia social. Según la UNESCO (2012), citado por Tobón (2013), los conceptos de lectura, escritura y matemáticas son competencias básicas.

Entre los que tienen competencias básicas se encuentran:

- 1) A pesar de las posibles variaciones en su dominio, son deseables para todos los miembros de una sociedad.
- 2) Deben ser capaces de vivir plenamente en diversas situaciones (familiares, sociales, laborales-profesionales, científicas, comunitarias, recreativas, artísticas, etc.).

Plantea Salazar (2003) que dichas aptitudes se encuentran ligadas a las conductas fundamentales de un sujeto debe poseer y demostrar; están asociados los conocimientos vinculados con la educación formal y permiten la entrada en la fuerza de trabajo y el desempeño laboral. Por lo general, pertenecen a la comunicación, incluyendo la lectura, la expresión, la comunicación, el análisis, la síntesis, la evaluación en la transformación de evidencias o eventualidades enmarcadas en principios, valores, códigos y éticos, así como en el espacio numérico.

2.2.4.4. Competencias específicas

Se entienden como aquellas que se destacan en un determinado trabajo y carrera. Son muy especializadas y se han sometido a procesos educativos concretos, que suelen ofrecerse en programas técnicos, de formación laboral y de

perfeccionamiento. Por ejemplo, todo médico debe ser competente en el diagnóstico de enfermedades y en la administración de los tratamientos adecuados (Tobón, 2013).

Según Salazar (2003), señala que las competencias específicas se refieren al empleo en las herramientas y formas de comunicación funcional determinada. Dichas capacidades cuestan fácilmente ser transferibles a otras por sus entornos profesionales.

2.3. Desempeño docente

2.3.1. Concepto de desempeño docente

MINEDU (2022), en el marco para la ocupación en la Enseñanza, denominado, describe las capacidades en aptitudes que definen la enseñanza, se exigen con los profesores de educación regular. Es común entre planteles del estado, comunidad estudiantil, sobre las capacidades que posean todos los maestros. El objetivo en facilitar la educación para alumnos, educadores, van pasando por sucesivas etapas de su carrera. Es un componente estratégico de manifestarse integralmente a los docentes.

En cuanto a los objetivos que enmarcan al buen desempeño docente, tal como lo plantea MINEDU (2022), de la siguiente manera:

- a) Vincular con los educadores y el público en general el desarrollo de un lenguaje común para describir los progresos pedagógicos.
- b) Causar la reflexión con instructores del día a día escolar, a asumir la responsabilidad de las actuaciones que definen la profesión y a crear comunidades de habilidades.

- c) Incentivar en los docentes la reevaluación competente en la enseñanza, para lograr aprender, crecer y mejorar las prácticas ejecutables.
- d) Orientar de manera óptima un buen manejo en la evaluación en la formación del individuo.

Por otro lado, Montenegro y Aldana (2003) citado por Rosario Flores (2017), estos autores realizan un concepto bien definido sobre el desempeño docente y su vinculación con las funciones determinadas del profesor, del alumno y de la comunidad. Por tanto, el accionar del docente en varios procedimientos, entre varios factores que puedan incidir en el contexto sociocultural, en el docente y su propio ambiente reflexivo.

Para mejorar la calidad en la educación y cualificar la profesión docente, se evalúa el rendimiento. Para lograrlo, la valoración tiene ocupaciones y tipos definidos consideradas durante su aplicación. Es de recalcar la medición de estándares procedimentales en la evaluación.

Según Cerda (2003) referenciado por Rosario Flores (2017), dichas competencias toman parte preponderante e imposible evaluarlas. Dicho autor, plantea que, "el trabajo se refiere a un término, concretamente de la gestión de recursos humanos y de los criterios de selección de personal".

Ante lo expuesto, un rendimiento se conceptualiza en la ejecución de tareas de acuerdo al desempeño que debe afrontar el docente. En consecuencia, el instructor ejecuta varias funciones para cumplir cierta y determinada tarea. Mientras se presenta en el profesor un buen desempeño que pueda accionar ante el practicante al cumplir compromisos en educar a los niños y adolescentes a su cargo.

2.3.2. Dimensiones de desempeño docente

Desde la posición de Lombardi (2000), propuso en su publicación de formación docente continua; en donde se sensibiliza inicialmente de la difusión de la motivación personal; así mismo, en ello plantean sobre la gestión curricular con base a mejoramiento de la calidad de la enseñanza y un constante mejoramiento de la pedagogía, y proponen las siguientes dimensiones:

- Dimensión laboral. Comprende a la práctica que realizan los docentes y están normados, con sus contratos respectivos; es decir, tiene un director que controla la asistencia al centro laboral.
- Dimensión enseñante. Implica el empleo de las sanciones sociales, donde son controlados desde la etapa de planificación. Así mismo, considera el conocimiento académico que maneje la construcción de la red conceptual y el conocimiento didáctico, esta parte se relaciona con la enseñanza de métodos didácticos.
- Dimensión social. Significa la implementación de las relaciones o la socialización de los actores principales en las formaciones educativas.
- Dimensión institucional. Involucra a las experiencias de la cultura de la organización y de la comunidad.

Fierro et ál. (1999) indicaron en su publicación analizaron con las siguientes dimensiones la propuesta de formación basados en el análisis de la práctica del docente, y como sigue:

- Dimensión personal. Manifiestan la evolución constante y el continuo aprendizaje a lo largo de la vida. La idea es que el docente está inmerso en un proceso de crecimiento y cambio continuo, donde cada experiencia,

interacción y contacto con el entorno aporta a su desarrollo y enriquece su desempeño como educador.

- **Dimensión institucional.** Consideran que el entorno institucional y el clima organizacional tienen un impacto significativo en el desarrollo y desempeño de los docentes. Cada institución educativa tiene su propia cultura, norma, valores y formas de operar, lo que influye directamente en la forma en que los maestros ejercen su labor.
- **Dimensión interpersonal.** Indican que la relación del docente con los diversos participantes del contexto educativo puede estar marcada por diferencias ideológicas, políticas, religiosas o culturales, y estas diferencias pueden influir significativamente en su desempeño. La interacción con cada uno de estos actores puede presentar desafíos y oportunidades particulares para el docente.
- **Dimensión social.** El desempeño docente es el producto de la interacción compleja entre el docente y su entorno social, que abarca una amplia gama de factores que incluyen lo histórico, cultural, lo político, lo industrial y lo tecnológico. Esos elementos influyen de manera significativa en la práctica educativa y en la efectividad del docente.
- **Dimensión didáctica.** El análisis de resultado de la actividad docente se centra en la evaluación de los aprendizajes significativos alcanzados por los estudiantes como consecuencia directa de la acción del profesor. Aquí se considera cómo la labor del docente impacta en el progreso académico, emocional y social de los alumnos.
- **Dimensión axiológica.** El desempeño docente no es una actividad neutra; más bien, es un proceso que va más allá de la simple transmisión de

conocimientos. Los maestros, a través de su forma de enseñar, interacción con los estudiantes y el ambiente que crean en el aula, puede influir en la conducta, personalidad y valores de sus alumnos.

Valdés Veloz (2000) quien sostiene que la evaluación docente es clave para el crecimiento profesional y el mejoramiento continuo de los profesores. En lugar de ser un mecanismo de control restrictivo, debería ser una herramienta que fomente el desarrollo y destaque las fortalezas individuales para crear políticas educativas más efectivas. Así mismo, se comprende como una oportunidad para la reflexión y el progreso, puede tener un impacto positivo en la calidad de la enseñanza y el ambiente educativo en general; para ello toman las principales modelos de evaluación del desempeño docente:

- Modelo centrado en el perfil del maestro: Este modelo pone énfasis en medir el éxito del docente a través de los logros alcanzados por sus estudiantes. Se basa en la premisa de que la efectividad del profesor se puede reflejar en el progreso, rendimiento o logros académicos de sus alumnos.
- Modelo centrado en los resultados obtenidos: Este modelo enfoca netamente las acciones del docente y se centra más en los resultados reales que se manifiestan en los estudiantes como consecuencia directa de la labor del profesor.
- Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: Este modelo evalúa la eficacia de docente observando cómo estos comportamientos impactan directamente en el progreso académico de los estudiantes, reconociendo que la labor del profesor no solo se limita a transmitir conocimientos, sino a crear un entorno favorable que impulse el aprendizaje significativo.

- Modelo de la práctica reflexiva. El modelo que describe se basa en una visión dinámica de la enseñanza, concebida como una secuencia de situaciones en las que los profesores se enfrentan a problemas y desafíos constantes. La reflexión en la acción es una herramienta valiosa para el perfeccionamiento continuo de los docentes en cualquier ámbito educativo.

A juicio de Rivero Herrera (2003), manifestó en su estudio de propuesta de un perfil docente basado en competencias, deben tener las siguientes acciones primordiales en el desempeño docente, y como sigue:

- Dimensión personal. Comprende fundamentalmente reconocer la importancia de la autoestima del docente en el desempeño de su labor educativa. La baja motivación que se observa en algunos profesores puede ser resultado de varios factores, incluyendo la falta de reconocimiento social a la profesión docente, así como las condiciones personales y socioeconómicas en las que algunos maestros pueden encontrarse.
- Dimensión pedagógica. Esta dimensión se enfoca en el núcleo central del trabajo de los maestros: el aprendizaje de sus alumnos. Las mayores demandas y expectativas hacia los docentes se centran en su capacidad para guiar, facilitar y evaluar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Se espera que los maestros no solo transmitan conocimientos, sino que también desarrollen competencias en sus alumnos, capacitándolos para aprender de manera autónoma y efectiva.
- Dimensión institucional. Implica la participación activa de los docentes en la gestión y decisiones dentro del centro educativo es fundamental para el funcionamiento efectivo de la institución y para crear una cultura participativa y democrática. Este nivel de participación va más allá de ser una

mera expectativa, se considera un derecho y una responsabilidad de los maestros en la construcción y mejora de la gestión institucional y pedagógica.

- Dimensión social / ciudadana. Significa que el desarrollo profesional de docente incluye su participación en la comunidad (local, regional, nacional, mundial). Esta interacción, constituye un proceso de retroalimentación en la medida en que el docente contextualiza su trabajo en la escuela con visión de una profesionalidad ampliada. La interacción aula /escuela / comunidad, no sólo puede transformar la escuela en una organización más profesional, también puede mejorar el propio desempeño individual en el aula y aporta a la construcción de espacios educativos en la comunidad.

Así, Cuenca Pareja et ál. (2011) entiende como la complejidad del rol del docente y subraya la importancia de ser un facilitador de aprendizaje activo y adaptable, capaz de comprender y responder a las necesidades cambiantes de los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula. Adicionalmente propone diez dimensiones de la profesión docente: a) La docencia eficaz /efectiva, b) El clima de aula, c) estrategias de atención a la diversidad, d) Uso de recursos, e) Liderazgo del aula, f) distribución de tiempo, g) participación del docente en el desarrollo de los instrumentos de gestión, h) gestión institucional eficiente, i) gestión de las políticas educativas, j) papel de los docentes en la elaboración de las agendas de política educativa.

Al combinar estas dimensiones resalta que el desempeño docente va más allá de la generación de aprendizaje-académico. Además de enseñar contenidos, los docentes también transmiten aspectos esenciales como la intencionalidad didáctica y el contexto relacional, que impactan en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, estos aspectos no solo tienen impactos en la adquisición de conocimientos, sino también en el desarrollo personal y socioemocional de los estudiantes. La intencionalidad didáctica se refiere a cómo el docente planea y adapta sus estrategias para facilitar el aprendizaje, mientras que el contexto relacional aborda cómo se relaciona el docente con los estudiantes y cómo este ambiente afecta su disposición para aprender y su bienestar emocional.

Así mismo, el reconocimiento de estos aspectos en el desempeño docente destaca que la labor del maestro va más allá de la simple transmisión de información. La manera en que los docentes enseñan y se relacionan con sus estudiantes puede impactar profundamente en su desarrollo integral, moldeando no solo lo que aprenden, sino también su actitud hacia el aprendizaje y su crecimiento personal.

Finalmente, el desempeño docente está proporcionado por marcos conceptuales y filosóficos para comprender la práctica docente y establecer criterios para evaluar su desempeño. Los modelos de evaluación docente, por ende, reflejan los principios y las prioridades derivadas de estas teorías, así como los objetivos y estándares que se consideran fundamentales para una enseñanza efectiva y de calidad. Además, podemos observar que los diversos investigadores coincidieron en analizar el desempeño docente desde diversos enfoques. Por lo tanto, esta investigación se basa en la propuesta de (MINEDU, 2016):

2.3.2.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

MINEDU (2016), incluye una organización académica en el desarrollo curricular, unidades y competencias en el contexto intercultural e inclusivo. Se cuenta con los saberes previos y nuevos adquiridos por los alumnos, así como

también contenidos aprovechables en las disciplinas, dinámicas y estimación de lo aprendido.

Según Flores (2008), referenciado por Rosario Flores (2017), en el aprendizaje de los estudiantes se debe hacer una preparación que incluya criterios de dimensión que referentes al desempeño pedagógico del instructor para organizar sus conocimientos en todo proceso educativo, involucrando así todos sus alumnos logrando un aprendizaje significativo, involucrados en el contexto social.

2.3.2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

MINEDU (2016), incorpora un progreso académico, como manera efectiva se logre crear un sinfín de diversidad en las manifestaciones. Se refiere a la mediación de creación del entorno de aprendizaje propicio, la gestión del currículo, el estímulo de los alumnos y la ejecución de varias actividades que optimicen la enseñanza son esenciales para el éxito de los educadores. Involucra la aplicación de nuevos descriptores en facilitar los respectivos logros para conllevar a obstáculos se vinculan con el aprender haciendo y las áreas de aprendizaje requieren ser mejoradas.

Flores (2008) citado por Rosario Flores (2017), afirma que este ámbito abarca todos los aspectos del desarrollo aprendizaje que fomentan un logro genuino en los sujetos de investigación su propio aprendizaje. Todo radica en que lo principal de la escuela: ofrecer a todos los alumnos oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Son especialmente importantes las destrezas que posea el instructor para crear escenarios que maximicen el tiempo de aprendizaje y fomentan una interacción significativa en los aprendizajes.

Puntualmente, ciertas eventualidades son simultáneas con ciertos conocimientos y los intereses de los alumnos, facilitándoles las herramientas capaces

y el apoyo pertinente. Asimismo, como todo instructor, su tarea es implicarse profesionalmente, hacer explícitos los logros y procedimientos de aprendizaje y compartirlos con sujetos de estudio.

También es muy necesario que el instructor realice un seguimiento continuo del aprendizaje de los alumnos para fortalecer las prácticas y adaptarlas a lo que requieran los sujetos de estudio.

2.3.2.3. Participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad

MINEDU (2016), incorpora un protagonismo democrático en la gestión del plantel educativo con el fin de construir la asociación de los estudiantes. Requiere una intervención positiva en todos los sujetos protagónicos en la comunidad estudiantil en su participación, implementación y ajuste en proyecto educativo, junto a la promoción institucional, con carácter positivo. De ser acreedora del aprecio, la obediencia por los entes competentes a la comunidad escolar, así como la responsabilidad familiar compartida por los resultados del aprendizaje.

Según Arango (1990) citado por Rosario Flores (2017) una cobertura en la colaboración de toda comunidad estudiantil se involucran en tareas destinadas a solventar deficiencias en las instalaciones de infraestructura, cuando colaboran en distintas tareas de mantenimiento de los diferentes centros educativos, por su parte, las reuniones de grupo son un componente fundamental de cualquier proyecto participativo.

En este sentido, tienen las expectativas del profesor respecto a sus alumnos destacándose como una fortaleza en los puntos fuertes y en los débiles, teniendo en cuenta y valorando sus características, intereses e inquietudes únicas, así como el desempeño óptimo que este puede alcanzar intelectualmente, es de gran importancia.

Además, la percepción del clima emocional por parte de los alumnos tiene un impacto significativo en su rendimiento.

2.3.2.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Ante todo MINEDU (2016) establece un impulso en desempeño laboral y social, ambas se describen en el desempeño docente de los instructores. Se plantea que toda práctica diaria pedagógica se vincula con lo académico, así como al desempeño con el grupo, es un compromiso con sus pares y el desarrollo profesional. Implica comprometerse con los procesos y ser veraz con los avances y limitaciones que estos puedan presentar, la gestión y la aplicación de las políticas educativas nacionales y regionales.

Los componentes están asociados a lo profesional, cuyo propósito y compromiso primordial es lograr que el aprendizaje sea veraz a todos los sujetos implicados en el estudio, según Flores (2008) referenciado por Rosario Flores (2017). Por ello, metódicamente sobre su reformula, asegurando así una efectiva formación para los sujetos protagónicos.

Por cuanto un contexto, bajo la responsabilidad profesional incluye la conciencia de los profesores sobre sus necesidades e intereses en la adquisición de conocimientos nuevos, el compromiso de participar los actores escolares en políticas educativas.

2.4. Marco conceptual

Aprendizaje

El aprendizaje a menudo implica un proceso de ensayo y error, donde los individuos exploran diferentes enfoques y estrategias para resolver problemas hasta encontrar la solución correcta. Esta idea se alinea con la noción de que el conocimiento no solo se adquiere a través de la instrucción directa, sino también a través de la experiencia y el descubrimiento personal (Gimeno Sacristán y Pérez Gómez, 1996).

Competencia

Ante todo MINEDU (2016) establece un impulso en desempeño laboral y social, ambas se describen en el desempeño docente de los instructores. Se plantea que toda práctica diaria pedagógica se vincula con lo académico, así como al desempeño con el grupo, es un compromiso con sus pares y el desarrollo profesional. Implica comprometerse con los procesos y ser veraz con los avances y limitaciones que estos puedan presentar, la gestión y la aplicación de las políticas educativas nacionales y regionales.

Competencias digitales

La Competencia Digital implica el uso seguro y crítico de la Sociedad de la Información Tecnología (IST) para el trabajo, el ocio y la comunicación. Se sustenta en elementos básicos de habilidades en TIC: El uso de computadoras para recuperar, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, y comunicarse y participar en colaboraciones redes a través de Internet (Ferrari, 2012, p. 12).

Competencia digital docente

Las competencia digital docente considera como conjunto de habilidades, destrezas que garantizan un éxito profesional; además, tiene que ver como paradigma

de cambio en estos nuevos tiempos, ya que el docente es el trasmisor de nuevos conocimientos, apoyando en el aprendizaje de los estudiantes y finalmente, podemos indicar que es la era digital tanto para los docentes y estudiantes (Gisbert Cervera et ál., 2016).

Competencia digital de información

La competencia digital de la información es comprendida por aquellas situaciones que se presentan en las gestiones y procedimiento de los datos aprovechables en la redes de manera conveniente. Por otro lado, se considera a aquellas habilidades de información que son cuidadosos para ser utilizados en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y esto relacionado con la educación del ámbito actual (Álvarez y Gisbert-Cervera, 2015).

Docente.

El docentes no solo compartes conocimientos, sino que también guías, motivas y facilitas el aprendizaje de tus estudiantes. Eres un facilitador activo que crea un entorno propicio para el desarrollo cognitivo, emocional y social de los alumnos. El rol va más de impartir información; implica inspirar el pensamiento crítico, fomentar la curiosidad y adaptar tu enseñanza a las necesidades individuales de cada estudiantes.

Educación.

Implica el desarrollo completo de un individuo, abarca aspectos mensuales, morales y prácticos de su ser. La educación, en su sentido más amplio, es un ciclo continuo de crecimiento y progreso personal que moldea la identidad y las capacidades de una personal. En el ámbito educativo, comprende esta concepción holística de la educación permite a los docentes diseñar estrategias pedagógicas que no solo se centren integra de los estudiantes, fomentando su autonomía, pensamiento

crítico, valores éticos y habilidades sociales (Ausubel et ál., 1989).

Habilidad

La habilidad innato puede brindar una ventaja inicial, el desarrollo y la práctica continua son fundamentales para alcanzar la maestría en cualquier camp. La capacidad de aprender y mejora es crucial, y muchas veces, el esfuerzo y la dedicación son igualmente importantes que el talento natural para lograr el éxito en una habilidad específicas (Alles, 2007).

Identidad digital

Consideramos aquellas características que identifican a un individuo en una red social de entornos digitales (Lapeyre, 2017).

Literacidad digital

Indica aquel conocimiento, destreza y actitudes encaminadas hacia un contexto tecnológico, están expresados con palabras clave. Es decir, las personas adoptan para llegar a las personas un estrategia adecuada, en seguida la posición crítica que tienen en algún tema, y finalmente es el manejo de las TIC y un adecuado uso (Ramírez Martinell y Casillas, 2017).

TIC

Tecnología de Información y Comunicación, son secuencia de procedimiento, aplicación de cultura que encaminan con los individuos para interactuar la información o transformen las informaciones en datos para gestionar resultados positivos con los datos. Los entornos presentan tres fases: Interfaces, dispositivos y conexiones (Lapeyre, 2017).

Sociedad del conocimiento

Es la presentación del individuo de una manera organizada y que son reconocidos en una sociedad. Es decir, es la comprensión, adecuación en el ámbito de

los individuos y que son socializados las experiencias de las personas a fin de propiciar más en las TIC (Lapeyre, 2017).

Desempeño docente

Por cuanto la ocupación profesional y un manejo apropiado es inmejorable en todos los instrumentos curriculares, los que es de considerar el desempeño del profesor, logrando así la práctica pedagógica en la calidad de un buen profesionalismo, demostrado la correcta ejecución de las herramientas de trabajo, la identidad, dedicación y vocación en el aula, según lo plantea, Carranza (2005) referenciado por (Rosario Flores, 2017).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Las competencias laborales inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) El nivel de las competencias laborales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019, es regular.
- b) El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019, es regular.
- c) Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de las competencias laborales inciden y las dimensiones del desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.
- d) Los lineamientos que permitan mejorar las competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

3.2. Identificar las variables e indicadores

a) Variable de estudio:

Competencias laborales.

Desempeño docente.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de las variables

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Competencia laborales	Castillo Sarabia y Villalpando Cadena (2019) quienes definieron al término de competencias laborales en su complejidad, una capacitación laboral sin hacer referencia al término "competencia", definición que ha sido vista y atenta a las dificultades con el cambio tecnológico y globalizando lo financiero con la competencia y formación profesional.	Se emplea como herramienta de referencia a fin de identificar los niveles de las competencias laborales de los docentes: tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes, competencias genéricas, competencias básicas, competencias específicas; de este modo, podemos adecuar que estos factores son esenciales.	Tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Intelectuales. • Personales. • Organizacionales. • Tecnológicas.
			Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none"> • Autogestión de la formación. • Comunicación oral y escrita. • Comunicación oral y escrita en una segunda lengua. • Trabajo en equipo y liderazgo. • Gestión de la información y del conocimiento. • Emprendimiento. • Investigación. • Gestión de calidad.
			Competencias básicas	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades comunicativas. • Liderazgo.
Desempeño docente	Montenegro y Aldana (2003) citado por Rosario Flores (2017), estos autores realizan un concepto bien definido sobre el desempeño docente y su vinculación con las funciones determinadas del profesor, del alumno y de la comunidad.	Hace referencia a fin de identificar los niveles de desempeño docente: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; de este modo, podemos mencionar que es un didáctico principal.	Competencias específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades.
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes. • Planifica la enseñanza de forma colegiada.
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática. • Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinarios. • Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales.
			Participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela. • Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familiares, el Estado.
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional. • Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.

Fuente: Elaboración propia en base a los autores citados.

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1. **Ámbito de estudio localización política y geográfica**

El departamento del Cusco contiene el Distrito de San Jerónimo. Geográficamente, está situado en el sector sureste, en la margen occidental de la cordillera Oriental de los Andes. Se encuentra a distancia a unos 11 kilómetros de la sede de la provincia de Cusco. Angostura se encuentra a 3220 metros sobre el nivel del mar, mientras que Huaccoto se encuentra a 4300 metros sobre el nivel del mar (Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2022).

En las siguientes jurisdicciones de la delimitación política, se encuentran dentro de los límites del Distrito de San Jerónimo, un componente de la provincia de Cusco:

Por el Norte: con los Distritos de San Salvador y Taray de la provincia de Calca (Cerros Pícol y Nañuhuayco).

Por el Sur: Con el Distrito de Yaurisque de la provincia de Paruro (cerro de Occoruro).

Por el Este: Con el Distrito de Saylla (Lircay y Ex Hacienda Angostura).

Por el Oeste: Con el Distrito de San Sebastián (Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2022).

4.2. **Tipo y nivel de investigación**

En cuanto tipo de investigación:

El tipo de estudio es sustantivo básico fundamentando que emplearon conocimientos y criterios teóricos, obtenidos de diferentes fuentes de informaciones; así mismo, se buscó nuevas alternativas que permitan dar soluciones sobre las competencias laborales y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel

secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019; las cuales serán desagregados en dimensiones e indicadores y aplicará mediante el instrumento cuestionario.

De acuerdo con Murillo Hernández (2008), quien manifestó que la investigación aplicada toma la denominación de “*investigación práctica o empírica*”; es decir, busca la aplicación o empleo de las nociones obtenidos, a la vez que se obtienen la información de otros, después de realizar y organizar la praxis establecida en investigación. Así mismo, es la aplicación de la noción y el producto de investigación origina una estricta empleo de las teorías efectivas, constituida metódica de comprender el contexto actual.

Según el enfoque de investigación

Es cuantitativo ya que conforman teorías y preguntas previas de investigación. Primero se realizó la recolección de la información de los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En seguida, se plantea las preguntas iniciales y en seguida nacen la hipótesis y a continuación se someterán a las pruebas estadísticas inferenciales para lograr los propósitos de la investigación requeridas, sin obviar que la variable mide el contexto determinado, analiza mediciones y plantea conclusiones (Hernández Sampieri et ál., 2014).

Así mismo, Valderrama Mendoza (2015, p. 106) quien consideró el enfoque de investigación cuantitativo “porqué usa la recolección de los datos para contestar la formulación del problema de investigación, utiliza, además, los métodos o técnicas estadísticos para contrastar la verdad o falsedad de las hipótesis”.

El enfoque cuantitativo es sustentado con el empleo de método hipotético deductivo. Además, se sujetan a pruebas empleando formas de estudios convenientes, determinan las variables en un ámbito explícito, observando las comprobaciones, e instituye al resultado con las conclusiones.

Según el nivel de investigación

Como expresan Hernández Sampieri et ál. (2014), los alcances o niveles de la investigación cuantitativa, tal como: Exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo (p. 96). Es decir, en este trabajo de estudio se emplea el “*nivel o alcance explicativo*”, caracterizada por establecer causa – efecto entre las variables de las competencias laborales y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. Tomando el análisis más profundo y estructurado, por el uso de estadígrafos que determinen la influencia, de esta forma a la variable independiente competencias laborales será denominada como causa y la variable dependiente desempeño docente como efecto, donde la hipótesis buscará establecer la causalidad.

Es descriptivo en donde se describe y fundamenta las variables de estudio tal como se encuentra en la indagación y no existe ninguna manipulación de las variables. Así mismo, el estudio explicativo se utilizó la prueba estadístico de la corroboración de hipótesis planteadas; la presentación se toma cual es la variable de las competencias laborales (variable independiente), y la variable desempeño docente (variable dependiente) del trabajo de investigación (Fuentes-Doria et ál., 2020).

Método de investigación

Se empleó porque tomamos de las situaciones genéricas para concluir en explicaciones particulares de los problemas que se observan en las competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. Es decir, se ha empleado en el estudio de trabajo el método hipotético-deductivo y método estadístico.

Como expresa Gutiérrez Andrade (2008, p. 16), quien manifestó que el método hipotético-deductivo, presentan en aquellos trabajos asociados que “comienzan a partir de una observación de los hechos, libre y carente de las prevenciones”. La particularidad de este procedimiento es que utilizan las reglas de inferencia razón, equivalente a la deducción.

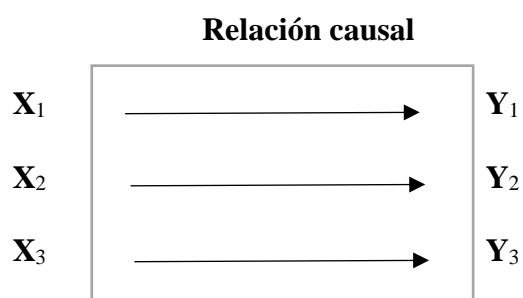
El método estadístico se ha empleado en la investigación especialmente en el proceso de recolección, procesamiento, tabulación, presentación y análisis de la información. Como señala Reynaga Obregón (2002, p. 41), en esta investigación se ha utilizado el método estadístico, constituyéndose de esta forma una investigación cuantitativa y este autor considera con tres propósitos específicos: Recolectar información necesaria, cuantificación de la frecuencia, resumir y presentar en forma conveniente los datos numéricos y analizar e interpretar los resultados alcanzados son las conclusiones.

En cuanto al diseño de investigación

El diseño de indagación es “*no experimental*” de tipo “*transeccional o transversal*”, que es caracterizado por la indagación en un contexto natural; además, sin manipular o alterar ninguna situación distinta, la cual corresponde a un grupo de variables de estudio. Su objetivo es narrar o tomar una radiografía de las variables y

examinar su influencia interrelacionar en un tiempo en que se realiza el estudio (Hernández Sampieri et ál., 2014).

Como expresan Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2023, p. 182), estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías concepto o variables en un momento determinado; a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto. Se representa del siguiente modo:



Nota: Adaptación de (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2023, p. 182).

4.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis está comprendida por las instituciones educativas del nivel secundario del Distrito de San Jerónimo Cusco, en el año en curso 2022.

4.4. Población de estudio

Como expresa Vara Horna (2010) considera que la población está conformada por todos los individuos (objetos, individuos, documentos, data, eventos, organizaciones, situaciones, etc.), a investigar.

4.4.1. Población de docentes

La presente investigación comprende especialmente a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Tabla 2

Número de docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco

N °	Instituciones Educativas	Docentes de nivel secundaria	Total	%
1	I.E. Alejandro Velasco Astete	54	54	20,00%
2	I.E. San Luis Gonzaga	33	33	12,22%
3	I.E. Nuestra Señora del Rosario Fe y Alegría 21	31	31	11,48%
4	50037 Virgen de la Merced	15	15	5,56%
5	51037 Virgen del Carmen	3	3	1,11%
6	Bernabé Cobo 2	6	6	2,22%
7	Carrión	9	9	3,33%
8	Gal School	7	7	2,59%
9	Humberto Vidal Unda	10	10	3,70%
10	Innova Schools - Cusco Larapa	19	19	7,04%
11	Isaiah Bowman Shants	7	7	2,59%
12	La Católica Del Pacifico	11	11	4,07%
13	La Inmaculada	6	6	2,22%
14	Montessori del Cusco	8	8	2,96%
15	San Agustín De Hipona - Cusco	11	11	4,07%
16	San Gabriel	19	19	7,04%
17	San Isidro	10	10	3,70%
18	Santa Bernardita	11	11	4,07%
Total		270	270	100,00%

Nota: Adaptación del área de Estadística de la UGEL del Distrito de San Jerónimo – Cusco, año 2022.

El número total de docentes es 270 docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

4.5. Tamaño de muestra

Es un subgrupo de la población del cual se recogen las informaciones y que está representado (Valderrama Mendoza, 2015, p. 184). Para elegir la muestra se empleó el procedimiento no probabilístico se admiten una técnica de elección encauzando por las conveniencias del estudio de recolectar con los instrumentos planteados y estas muestras son conformadas por los casos útiles a los cuales son representados en el estudio.

En el presente trabajo, se empleó o se lanzó a todos los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del Distrito de San Jerónimo y los que

respondieron y desearon participar en el estudio de investigación, la cantidad que asciende a 130 docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo de Cusco.

4.5.1. Técnicas de selección de muestra

El tipo de muestreo empleado es “*muestreo no probabilístico intencional*” o “*muestreo dirigido*” donde los individuos son elegidos de manera casual o por el método de “*muestreo por conveniencia*”. Es decir, la elección de los sujetos no depende que todos participen en el estudio, si no la decisión del investigador que recolecta la información y así mismo los participantes que estén dispuestos a participar en el llenado de la encuesta. El criterio para la selección sigue otros factores (conocimiento del tema, comodidad, alcance, etc.). Finalmente, la información recogida será más representativa en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del Distrito de San Jerónimo. Además, para recolectar la información se tomó en cuenta los siguientes criterios:

- **Objetivo principal:** Determinar la población definida de los docentes participantes en el estudio.
- **Procedimiento:** Se basó en los registros de todos los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del Distrito de San Jerónimo. La aplicación de los instrumentos fue llevada en distintos días.
- **Cantidad de encuestas obtenidas:** Es 130 encuestados aplicados a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

- Criterio de inclusión: Docentes que estén dispuestos a completar el cuestionario y tienen conocimiento sobre el tema de estudio de investigación.
- Criterio de exclusión: Aquellos cuestionarios que no han sido completados completamente la información requerida.
- Fecha de realización del trabajo de campo: Del 07 de noviembre al 28 de noviembre de 2022.
- Horario de realización del trabajo de campo: Especialmente en horas de cambio de las aulas.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

4.6.1. Técnicas

El cuestionario, que Sabino (2007a) define como un conjunto de preguntas que permite al investigador recoger datos, será la herramienta empleada.

- **Encuestas:** Se preparó una encuesta con el propósito de obtener la investigación de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.
- **Análisis de documentos;** se empleó la investigación bibliográfica para la elaboración de bases teóricas.

4.6.2. Instrumentos

Se presenta una herramienta de un profesor que se emplea para determinar los fenómenos y, por lo tanto, obtener información. Según Sabino (2007b), se eligió el cuestionario de encuesta como método porque solo es aplicable a las ciencias sociales. Se basa en la idea de preguntar a los sujetos de estudio sobre su

comportamiento de manera directa, la más directa y la más concreta, y además permite a los investigadores conocer sus propias actitudes y opiniones.

- **Cuestionario de encuesta;** se empleó el instrumento estuvo conducente claramente para los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco (*Anexo 3*).
- **Ficha de recopilación de datos;** Esta herramienta comprende como las fichas o referencias bibliográficas, las cuales cumple sustentar las bases teórico conceptuales.

4.6.3. Clasificación y baremización de las variables

Todo esto es basado de acuerdo a las categorías y las variables, del mismo modo se deben considerar los atributos o escalas que está baremización considera. En la siguiente tabla se presenta la ejecución de la baremización para cada una de las variables de estudio:

Tabla 3*Baremo para la variable de competencias laborales*

Atributo/ Escala	Rango	Descripción
1 = Bajo	[44-107]	Las competencias laborales de los docentes se observan al inicio del desarrollo de las actividades. Los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario consideran que está en inicio.
2 = Regular	[108-160]	Se va teniendo una evidencia que las competencias laboral de los docentes está en proceso de mejora en las actividades de docente. Inicia a partir responsabilidades y acomodo a los permutaciones, sin embargo se precisa penetrar en el desarrollo de sus competencias como docente. Coexiste un alto nivel de aprobación de los docentes. Comienza un alto grado de las competencias laborales de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundaria considerando que está en proceso aceptable en sus actividades diarias.
3 = Alto	[161-220]	Aplicación del software SPSS v. 26 Si las calificaciones son superiores: Valor de la escala*total de ítems $44 \times 5 = 220$ Si las calificaciones son inferiores: Valor de la escala*total de ítems $44 \times 1 = 44$ Rango=valor máximo-valor mínimo $220 - 44 = 176$ La amplitud=Rango/Número de niveles $176 / 3 = 58,67$
Descripción Baremación*		

* Baremo: Son escalas de valores que se establece para clasificar los niveles y rangos

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.**Tabla 4***Baremo para la variable de desempeño docente*

Atributo/ Escala	Rango	Descripción
1 = Bajo	[40-92]	El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario se encuentra en fase inicial, es bajo en cuanto a la percepción de los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario.
2 = Regular	[93-146]	El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundaria se encuentra en fase progresiva, es regular en cuanto se establece los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario.
3 = Alto	[147-220]	El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundaria se encuentra en fase consolidado, es muy bueno en cuanto se establece los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario.
Descripción Baremación*		Aplicación del software SPSS v. 26 Si las calificaciones son superiores: Valor de la escala*total de ítems $40 \times 5 = 200$ Si las calificaciones son inferiores: Valor de la escala*total de ítems $40 \times 1 = 40$ Rango=valor máximo-valor mínimo $200 - 40 = 160$ La amplitud=Rango/Número de niveles $160 / 3 = 53,33$

* Baremo: Son escalas de valores que se establece para clasificar los niveles y rangos

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

4.7. Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición

Para la ejecución del trabajo de campo, se desarrolló el instrumento de medición, de las competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

4.7.1. Validez de los instrumentos de medición

Para el presente estudio se realizó la “validez de contenido” de tres expertos; los cuales declararon suficientemente a los instrumentos presentados para su aplicación en el trabajo de campo.

Para la valoración de los expertos; en primer lugar, se presentó los documentos dirigidos a cada uno de los expertos, conteniendo los siguientes documentos: Carta dirigido, definición conceptual, tabla de operacionalización de las variables, matriz de consistencia, instrumentos de medición, ficha de validación, finalmente una constancia de juicio de expertos.

En la siguiente tabla presentamos los datos de los expertos que declararon su validación de los instrumentos de medición.

Tabla 5

Juicio de expertos en la validación de los instrumentos

No.	Nombre y apellidos	Grado académico	Universidad	Evaluación
1	Enrique Alonso León Maristany	Docencia Gestión y Ciencias de la Educación	Universidad César Vallejo	Suficiente
2	Walter Callohuanca Mamani	Doctor y Maestría en Ciencias de la Educación	Universidad César Vallejo	Suficiente

Nota: Elaboración propia.

4.7.2. Confiabilidad de los instrumentos de medición

Para obtener la fiabilidad del cuestionario, se empleó utilizando el método de *Alfa Cronbach*; es decir, esta prueba mide la confiabilidad interna que tiene la seguridad o vínculo que tiene el cuestionario.

Tabla 6

Validación conjunta del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencias laborales	0,974	44

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 26, las encuestas.

El resultado obtenido del índice Alfa índice *Alfa de Cronbach* es de 0,974; corresponde a la variable de estudio, que consta de 44 ítems de competencias laborales; presentan en forma conjunto el nivel de confiabilidad de las relaciones internas de los ítems del estudio de la variable.

Tabla 7
Validación del instrumento de competencias laborales

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P_1	131,1231	1101,473	0,611	0,974
P_2	130,9077	1090,798	0,732	0,974
P_3	130,7692	1083,559	0,758	0,973
P_4	130,8077	1087,381	0,742	0,974
P_5	130,9000	1088,711	0,744	0,974
P_6	130,7846	1132,759	0,194	0,975
P_7	130,6846	1103,287	0,646	0,974
P_8	130,7077	1086,720	0,815	0,973
P_9	130,7385	1085,776	0,804	0,973
P_10	130,7615	1091,811	0,783	0,973
P_11	130,6923	1086,959	0,798	0,973
P_12	130,3692	1122,421	0,383	0,975
P_13	130,8154	1105,904	0,611	0,974
P_14	130,7154	1080,841	0,831	0,973
P_15	130,6769	1082,810	0,793	0,973
P_16	130,8923	1096,221	0,608	0,974
P_17	130,6000	1081,157	0,813	0,973
P_18	130,4462	1105,892	0,609	0,974
P_19	130,9846	1107,628	0,525	0,974
P_20	130,9769	1098,286	0,641	0,974
P_21	130,9538	1092,463	0,724	0,974
P_22	131,0615	1088,911	0,665	0,974
P_23	131,1846	1104,756	0,554	0,974
P_24	131,1154	1106,413	0,528	0,974
P_25	130,6538	1128,724	0,229	0,975
P_26	130,6923	1088,029	0,740	0,974
P_27	130,8769	1094,310	0,640	0,974
P_28	130,8769	1084,837	0,701	0,974
P_29	130,9231	1097,033	0,601	0,974
P_30	131,2308	1100,442	0,594	0,974
P_31	131,0692	1110,080	0,508	0,974
P_32	131,0000	1086,837	0,785	0,973
P_33	130,8154	1086,834	0,751	0,974
P_34	130,8231	1084,100	0,793	0,973
P_35	131,0385	1087,433	0,745	0,974
P_36	131,0462	1098,975	0,676	0,974
P_37	131,2462	1099,024	0,636	0,974
P_38	131,0231	1085,294	0,742	0,974
P_39	130,5846	1089,997	0,826	0,973
P_40	130,6462	1103,905	0,605	0,974
P_41	130,7692	1096,334	0,707	0,974
P_42	130,9462	1096,423	0,715	0,974
P_43	130,7462	1087,865	0,808	0,973
P_44	130,6923	1090,974	0,790	0,973

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 26, las encuestas.

Tabla 8
Validación conjunta del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desempeño docente	0,961	40

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 26, las encuestas.

El resultado obtenido del índice Alfa índice *Alfa de Cronbach* es de 0,961; corresponde a la variable de estudio, que consta de 40 ítems de desempeño docente; presentan en forma conjunto el nivel de confiabilidad de las relaciones internas de los ítems del estudio de la variable.

Tabla 9
Validación del instrumento de desempeño docente

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P_Y1	124,4923	730,965	0,755	0,959
P_Y2	124,6385	729,054	0,764	0,959
P_Y3	124,5769	742,913	0,632	0,960
P_Y4	124,5538	739,164	0,696	0,959
P_Y5	124,2077	746,724	0,564	0,960
P_Y6	124,5846	733,221	0,842	0,959
P_Y7	124,4385	736,930	0,737	0,959
P_Y8	124,4154	729,640	0,828	0,959
P_Y9	124,3615	728,713	0,804	0,959
P_Y10	124,7077	737,619	0,736	0,959
P_Y11	124,4462	729,319	0,865	0,958
P_Y12	124,1308	765,060	0,351	0,961
P_Y13	124,4308	749,224	0,584	0,960
P_Y14	124,5154	730,190	0,839	0,959
P_Y15	124,8154	738,229	0,770	0,959
P_Y16	124,5615	734,419	0,741	0,959
P_Y17	124,5538	732,513	0,711	0,959
P_Y18	124,6538	730,352	0,847	0,959
P_Y19	124,5615	732,977	0,828	0,959
P_Y20	124,6154	733,339	0,737	0,959
P_Y21	124,7000	739,607	0,685	0,959
P_Y22	124,6000	733,048	0,771	0,959
P_Y23	124,5846	733,547	0,755	0,959
P_Y24	124,5615	734,946	0,811	0,959
P_Y25	124,7385	738,396	0,712	0,959
P_Y26	124,1154	771,467	0,188	0,962
P_Y27	124,9077	748,643	0,557	0,960
P_Y28	124,7462	744,361	0,629	0,960
P_Y29	124,7385	746,892	0,517	0,960
P_Y30	124,8077	749,877	0,586	0,960
P_Y31	124,7692	747,466	0,537	0,960
P_Y32	124,6154	770,239	0,191	0,962
P_Y33	124,6077	762,085	0,280	0,962
P_Y34	124,3846	756,037	0,383	0,961
P_Y35	124,7538	761,164	0,285	0,962
P_Y36	124,5692	756,449	0,382	0,961
P_Y37	124,6077	752,504	0,416	0,961
P_Y38	124,6462	765,626	0,269	0,961
P_Y39	124,3769	761,849	0,256	0,962
P_Y40	124,3077	754,788	0,408	0,961

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 26, las encuestas.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

El ordenamiento de la información ha continuado la sucesión de recogida, lo cual fueron emanados de la aplicación del cuestionario, sistematización en la matriz de datos, los cuales fueron registrados en las hojas de cálculo de Microsoft Excel, subsiguientemente fue procesado y detallado en el programa estadística SPSS, con la descripción de las tablas y figuras, con la concerniente prueba estadística y finalmente se interpretó los resultados del cual se obtuvo el producto de estudio.

Para realizar la presentación del producto se consideró la siguiente estructura:

En el presente trabajo se desarrolló tomando los siguientes procedimientos principales:

a) Recolección del trabajo de campo

El trabajo de campo se ha realizado el año 2022, previa programación de las actividades de hacer conocer las competencias laborales incide en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

b) Estudio descriptivo

Constituyen las tablas y figuras respectivos empleando estadística descriptiva, en el cual se demuestra las características principales de las variables de investigación con sus correspondientes dimensiones; finalmente, se tomó frecuencia absoluta y frecuencia relativa para el estudio e interpretación de los productos logrados en el estudio.

c) **Análisis bivariado y análisis inferencial**

En el análisis bivariado se realizó mediante la correlación causal, la regresión lineal y ANOVA, donde se logró de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados.

4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis

El primer apartado, se presenta a la descripción de la baremización de las variables de estudio. Hacia la manifestación de la realidad o simulación de la hipótesis esta fue usada a ensayo mediante la discrepancia estadística de las competencias laborales inciden en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En el subsiguiente párrafo, se empleó la comprobación de hipótesis planteadas, en primera parte se realizó un análisis de consistencia interna a través del Alfa Cronbach.

Prueba de “Kolmogórow-Smirnov”. Es la prueba de normalidad que corresponde a la estadística inferencial, que compara la distribución acumulada con la distribución esperada si estos datos corresponden a una distribución normal. Así mismo, se realizaron las contrastaciones de medida de tendencia central y la dispersión para la muestra de estudio. Por otro lado, si estos datos obtenidos tienen una distribución normal, se aplicarán las pruebas estadísticas paramétricas y si es lo contrario se aplicará las pruebas estadísticas no paramétricas.

Análisis de regresión lineal. En el examen bivariado se realizó a partir del modelo matemático de la relación de la variable dependiente Y, las variables independientes X_i y un término aleatorio (Triola, 2018).

La ecuación general de la regresión lineal es la siguiente:

$$Y_0 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots + \beta_n X_n + \varepsilon_i$$

Donde:

Variable independiente:

X1 = Competencias laborales

Variable dependiente:

Y = Desempeño docente

El modelo de regresión lineal múltiple representa adecuadamente la predicción de los docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, dado que se obtiene valores menores al nivel de significancia, es decir la gestión de las competencias laborales y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Regla de decisiones para la prueba de hipótesis

Ho: P-valor > 5% (Hipótesis de trabajo o nula)

Ha: P-valor < 5% (Hipótesis del investigador o alterna)

Luego del desarrollo de la aplicación de los datos de las variables independiente y dependiente, se presentó la prueba de hipótesis general mediante el coeficiente de correlación “R” de Pearson, este índice manifiesta la magnitud de la correspondencia directa de las variables de estudio, con la validez de los valores obtenidos siempre y cuando sean significativos o menores al 5%. Los resultados de “R” prácticamente están entre -1 y +1. Esto nos indica que cuanto más cercano está a +1 existe una correlación alto positiva; así mismo, si este valor se encuentra cerca

de -1 existe una correlación negativa fuerte. Por otro lado, que el resultado esté cerca a cero (0) indica que no existe una correlación entre las variables (Guisande González et ál., 2011, p. 439).

CAPÍTULO V

RESULTADOS

En este apartado presentamos el proceso de estudios de acuerdo a los propósitos diseñados en este estudio es:

5.1. Presentación del instrumento

Para describir se realizó un cuestionario a los docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, en el que se considera número de preguntas distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 10
Dimensiones de los temas de cuestionario

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencias laborales	Tipos de competencias laborales desarrolladas por los profesores.		1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, y 8
	Competencias genéricas		9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, y 35
	Competencias básicas		36, 37, 38, 39, 40, y 41
	Competencias específicas		42, 43, y 44
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, y 10
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, y 29
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		30, 31, 32, 33, 34, y 35
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		36, 37, 38, 39, y 40

Nota: Elaboración propia en base a las dimensiones de las variables.

Los hallazgos del trabajo de investigación, realizados con los datos recolectados, procesados, analizados e interpretados de los instrumentos de la investigación, cuya presentación está orientada a conseguir el propósito del estudio.

5.2. Resultado del cuestionario de encuesta

La presente sección muestra el producto a través de la entrega del cuestionario delineado para calcular la variable de las las competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, periodo 2019, a través de sus dimensiones e indicadores.

En la primera parte, se presentan los resultados utilizando estadística descriptiva de la variable de estudio. Todo ello constituye el análisis de las tablas y figuras, admitiendo en el estudio la contrastación de las bases teóricas que están fundamentados y propuestos con los instrumentos, donde desarrollaremos de acuerdo a los objetivos propuestos del presente trabajo.

5.3. Descripción de la variable: Competencias laborales

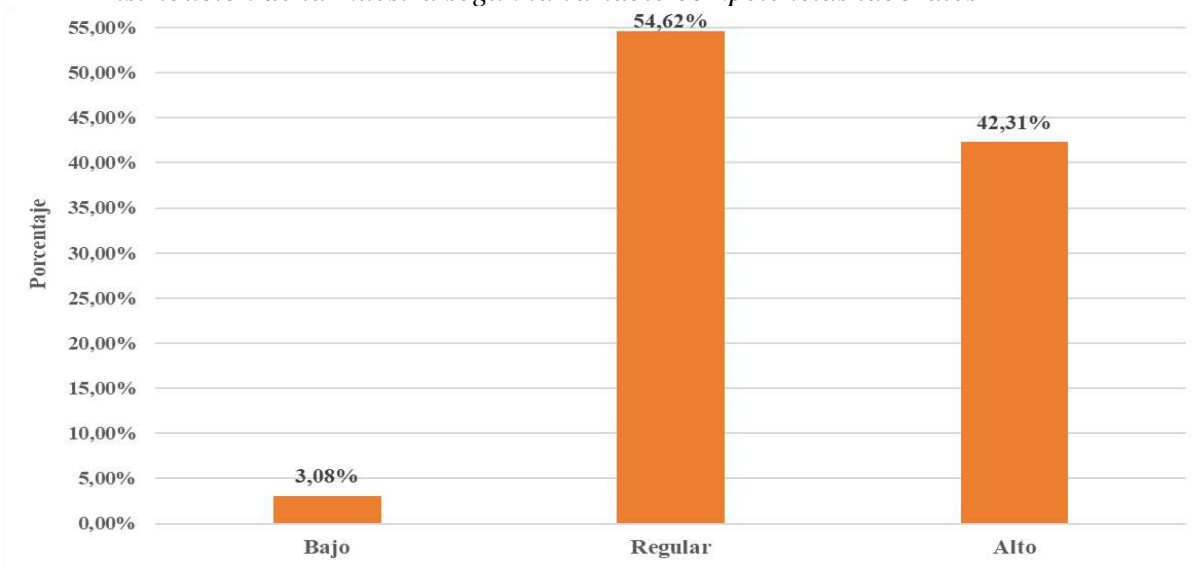
Encuesta dirigida a los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, comprende las siguientes dimensiones: Tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes, competencias genéricas, competencias básicas, y competencias específicas.

Tabla 11

Distribución de la muestra según la variable competencias laborales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	3,08	3,08	3,08
Regular	71	54,62	54,62	57,69
Alto	55	42,31	42,31	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 2*Distribución de la muestra según la variable competencias laborales*

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 11*, se presentan los resultados de la variable el nivel de competencias laborales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En ella se percibe que, el 54,62% de los encuestados docentes manifestaron que el nivel de competencia laborales de los docentes es “regular” en tipos de competencia laborales poseen los docentes. Así mismo, el 42,31% de los encuestados docentes indicaron que el nivel de competencia laborales de los docentes es “alto” en tipos de competencia laborales poseen los docentes. Finalmente, el 3,08% de los encuestados precisaron que el nivel de competencia laborales de los docentes es “bajo” en los tipos de competencia laborales poseen los docentes.

Por lo tanto, la mayor parte de los encuestados manifestaron que el nivel de competencias laborales está en un nivel “regular” en la utilización de la capacidad son flexibles y adaptarnos permanentemente a los nuevos cambios. Es decir, los docentes consideran que si las competencias laborales son uno de los factores

principales para el trabajo como docente y son evaluados como profesionales destacables en estas instituciones.

5.3.1. Dimensión 1: Tipos de competencia laborales desarrolladas

Los resultados de la variable de las competencias laborales desde la percepción de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Tabla 12

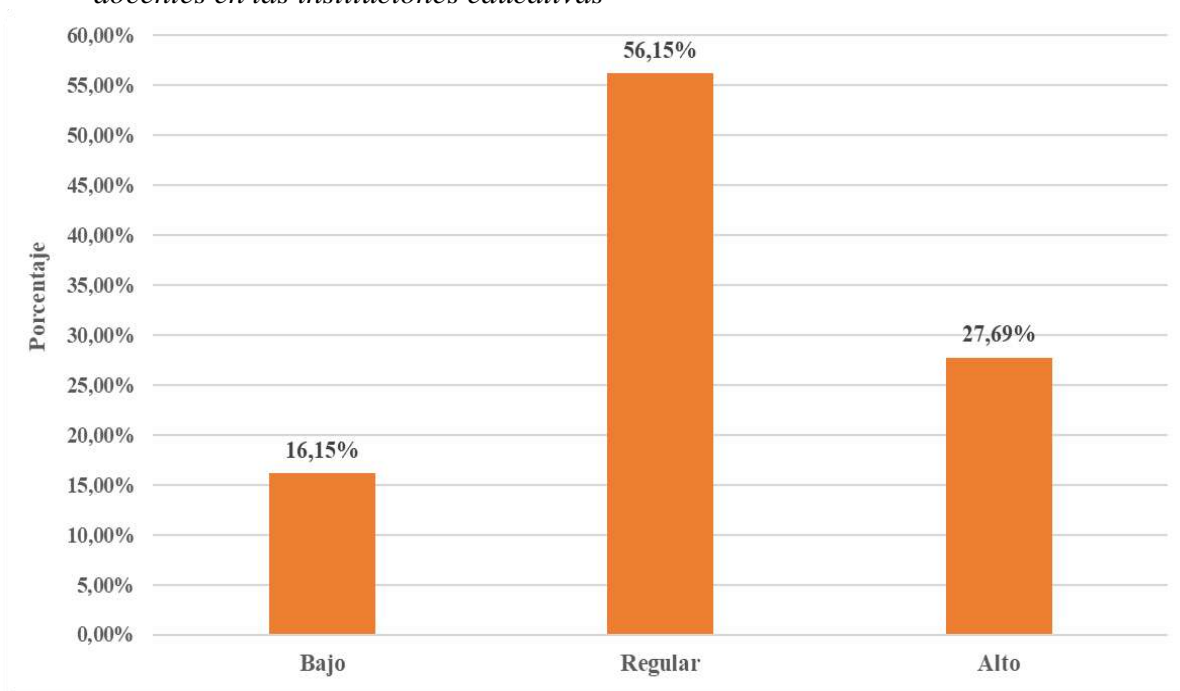
Distribución de la muestra según el nivel de competencias intelectuales de los docentes en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	16,15	16,15	16,15
Regular	73	56,15	56,15	72,31
Alto	36	27,69	27,69	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 3

Distribución de la muestra según el nivel de competencias intelectuales de los docentes en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 12*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador el nivel de competencias intelectuales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En ella los docentes percibieron que el 56,15% de los encuestados consideraron que el nivel de competencias intelectuales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo es “regular” en capacidad de trabajar en equipo multidisciplinaria. Así mismo, el 27,69% de los encuestados manifestaron que el nivel de competencias intelectuales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo es “alto” en el trabajo en equipo y multidisciplinario.

Por lo tanto, podemos observar que la mayoría de los docentes encuestados consideraron que el nivel de competencias intelectuales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco es “medio”. Es decir, los docentes presentan con el nivel de competencias profesionales autocríticas y reflexión en cuanto a su relación con su medio exterior. Por otro lado, una parte de los docentes tienen características muy particulares de trabajar en equipo, interdisciplinario y multidisciplinario en sus instituciones educativas.

Tabla 13

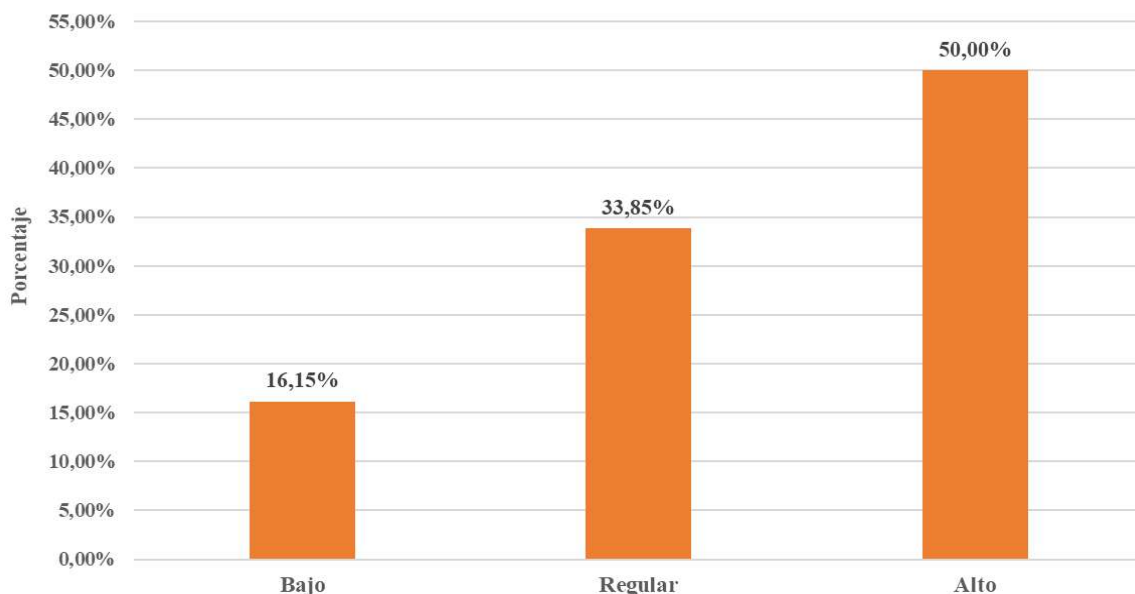
Distribución de la muestra según el nivel de competencias personales de los docentes en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	61,15	61,15	16,15
Regular	44	33,85	33,85	50,00
Alto	65	50,00	50,00	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 4

Distribución de la muestra según el nivel de competencias personales de los docentes en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 13*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador el nivel de competencias personales de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En ella se percibe que el 50,00% de los encuestados consideraron que el nivel de competencias personales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo es “alto” en adaptar a la flexibilidad y adaptación de los cambios que pueden realizar los docentes. De igual manera, el 33,85% de los encuestados manifestaron que el nivel de competencias personales de los docentes es “regular”. Así, el 16,15% de los encuestados precisaron que el nivel de competencias personales en los docentes es “bajo”.

Por lo consiguiente, podemos concluir que la mayor parte de los docentes encuestados consideraron el nivel de competencias personales de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, es “alto”. Es decir, las competencias personales son percibidas como aplican los

docentes sus habilidades y conocimientos en la enseñanza a sus estudiantes. Así, los estudiantes tienen diferentes problemas para el aprendizaje y el docente como profesional adapta a los nuevos contextos de enseñanza son cambiados.

Tabla 14

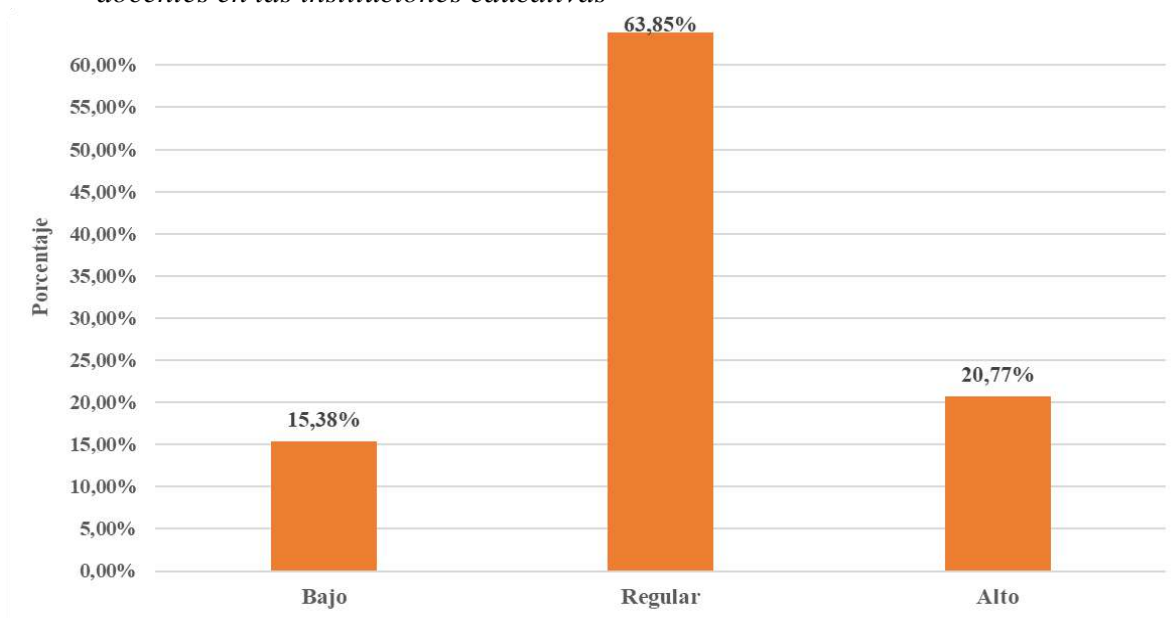
Distribución de la muestra según el nivel de competencias organizacionales de los docentes en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	20	15,38	15,38	15,38
Regular	83	63,85	63,85	79,23
Alto	27	20,77	20,77	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 5

Distribución de la muestra según el nivel de competencias organizacionales de los docentes en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 14*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador el nivel de competencias organizacionales de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. Como indican que, el 63,85% de los encuestados consideraron docentes que las competencias organizacionales son “regular” en apoyar en las tareas administrativas. Así mismo, el 20,77% de los encuestados docentes manifestaron que las competencias

organizacionales son “alto” especialmente en el apoyo de las tareas administrativas. De igual manera, el 15,38% de los encuestados docentes precisaron que las competencias organizacionales es “bajo” en el apoyo de las tareas administrativas.

Por consiguiente, podemos observar que el mayor número de docentes encuestados consideraron que las competencias organizacionales en las instituciones educativas de nivel secundario son “regular”. Es decir, los docentes tienen esa modalidad de participar en apoyar en las tareas administrativas en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Tabla 15

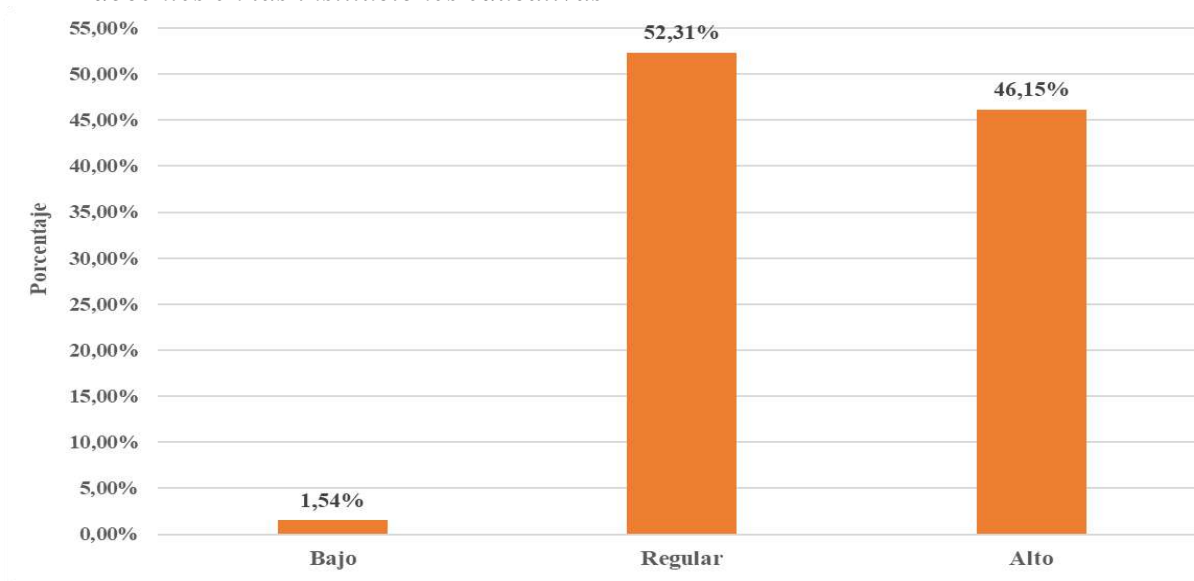
Distribución de la muestra según el nivel de competencias tecnológicas de los docentes en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	1,54	1,54	1,54
Regular	68	52,31	52,31	53,85
Alto	60	46,15	46,15	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 6

Distribución de la muestra según el nivel de competencias tecnológicas de los docentes en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 15*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador el nivel de competencias tecnológicas de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. Como indica que, el 52,31% de los encuestados docentes consideraron que el nivel de las competencias tecnológicas es “regular” con la integración de TICs. De igual forma, el 46,15% de los encuestados docentes manifestaron que el nivel de las competencias tecnológicas es “alto” con la integración de TICs. Por otro lado, el 1,54% de los encuestados docentes precisaron que el nivel de las competencias tecnológicas es “bajo” con la integración de TICs.

Por lo tanto, podemos observar que el mayor número de docentes encuestados consideraron que el nivel de las competencias tecnológicas es “regular” en las instituciones educativas en el aspecto de empleo de las tecnologías. Además, los docentes tienen ese deseo de realizar las actividades académicas con la integración total de la TICs y es actual práctica educativa en la enseñanza contemporánea.

5.3.2. Dimensión 2: Competencias genéricas

Los resultados de la dimensión de las competencias genéricas desde la percepción de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Tabla 16

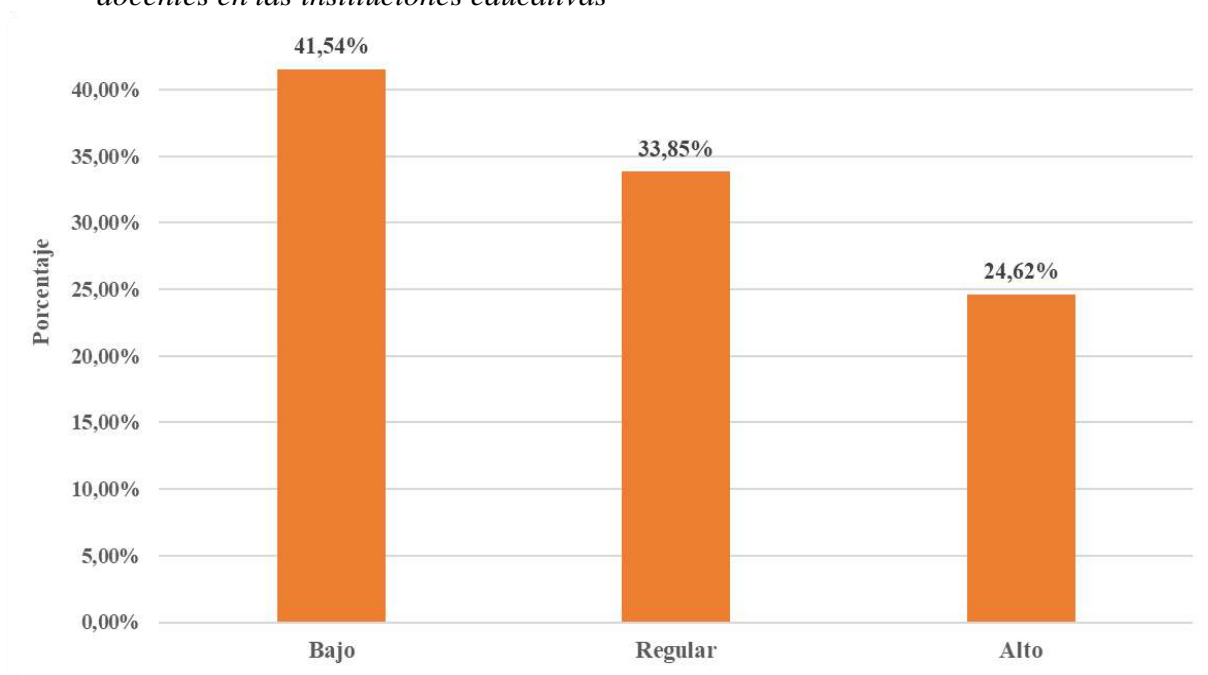
Distribución de la muestra según el nivel de competencias de autogestión de los docentes en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	54	41,54	41,54	41,54
Regular	44	33,85	33,85	75,38
Alto	32	24,62	24,62	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 7

Distribución de la muestra según el nivel de competencias de autogestión de los docentes en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 16*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador el nivel de competencias autogestión de la información de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En ella se percibe que, el 41,54% de los encuestados docentes consideraron que el nivel de competencias de autogestión de la información es “bajo” en la gestión de los recursos necesarios. Así mismo, el 33,85% de los encuestados docentes manifestaron que el nivel de las competencias de autogestión de la información es “regular” en la autogestión de los recursos necesarios. De igual forma, el 24,62% de los encuestados docentes precisaron que el nivel de autogestión de la información es “alto” en la autogestión de los recursos necesarios.

En conclusión, podemos precisar que la mayoría de los docentes encuestados consideraron que el nivel de autogestión de la información es “bajo” en la gestión de los recursos necesarios. Esto debido a que los recursos son fundamentales para la

enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en estas instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco.

Tabla 17

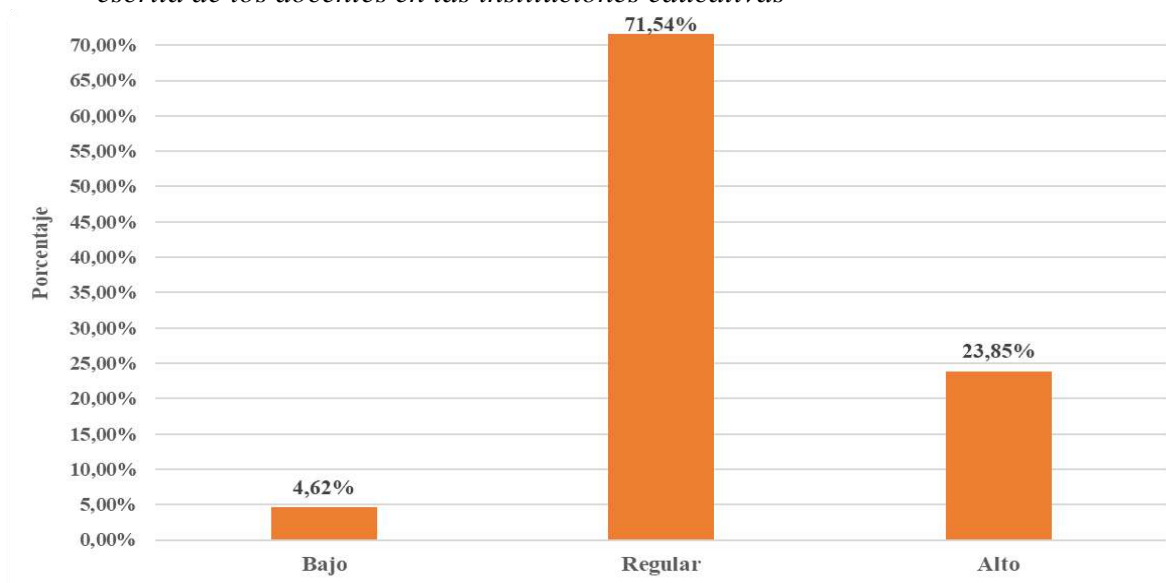
Distribución de la muestra según el nivel de competencias de comunicación oral y escrita de los docentes en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	4,62	4,62	4,62
Regular	93	71,54	71,54	76,15
Alto	31	23,85	23,85	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 8

Distribución de la muestra según el nivel de competencias de comunicación oral y escrita de los docentes en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 17*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador el nivel de competencias de comunicación oral y escrita de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En ella se percibe que, el 71,54% de los encuestados docentes consideraron que el nivel de competencias de comunicación oral y escrita es “regular” en la aplicación de las estrategias comunicativas en las instituciones educativas. Así mismo, el 23,85% de los encuestados docentes manifestaron que el nivel de comunicación oral

y escrita es “alto” en la aplicación de las estrategias comunicativas. De igual manera, el 4,62% de los encuestados docentes precisaron que el nivel de competencias de comunicación oral y escrita es “bajo” en las estrategias de comunicación.

Por consiguiente, podemos observar que el mayor número de docentes encuestados consideraron que el nivel de competencias de comunicación oral y escrita es “regular” en el que las persona emplean distintas estrategias de comunicación oral y escrita en las instituciones educativas de nivel secundario. Esto se debe a que la comunicación son elementos fundamentales para realizar cualquier trabajo en estas instituciones educativas de nivel secundario.

Tabla 18

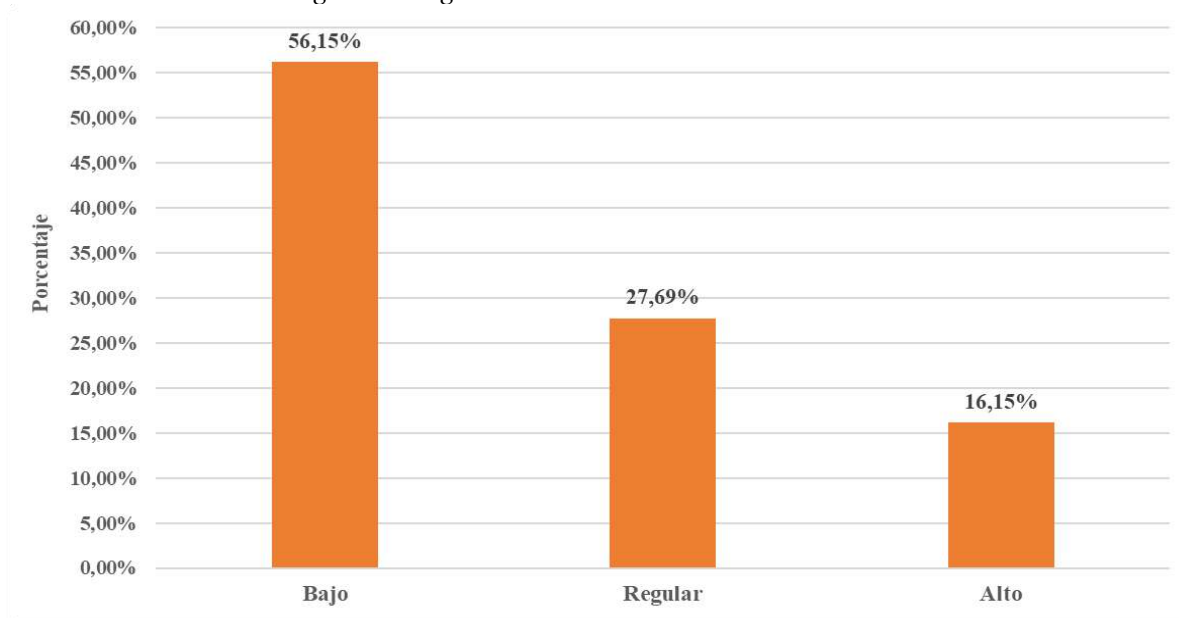
Distribución de la muestra según el nivel de competencias de comunicación oral y escrita en una segunda lengua de los docentes en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	73	56,15	56,15	56,15
Regular	36	27,69	27,69	83,85
Alto	21	16,15	16,15	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 9

Distribución de la muestra según el nivel de competencias de comunicación oral y escrita en una segunda lengua de los docentes en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 18*, se presentan los siguientes resultados del indicador el nivel de competencias de comunicación oral y escrita en segunda lengua de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En ella se percibe que, el 56,15% de encuestados docentes consideraron que el nivel de competencia de comunicación oral y escrita en segunda lengua es “bajo” en la aplicación de las actividades académicas. De igual forma, el 27,69% de los encuestados docentes manifestaron que el nivel de comunicación oral y escrita en segunda lengua es “regular” en la aplicación de las actividades académicas. Así mismo, el 16,15% de los encuestados docentes precisaron que el nivel de comunicación oral y escrita en segunda lengua es “alto” en la aplicación de las actividades académicas.

En conclusión, podemos indicar el mayor número de docentes encuestados consideraron que el nivel de comunicación oral y escrita en segunda lengua es “bajo” en la aplicación de las estrategias de comunicación y las actividades académicas. Así, que la redacción en la segunda lengua es más difícil de emplear y utilizar para una comunicación eficaz en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco.

Tabla 19

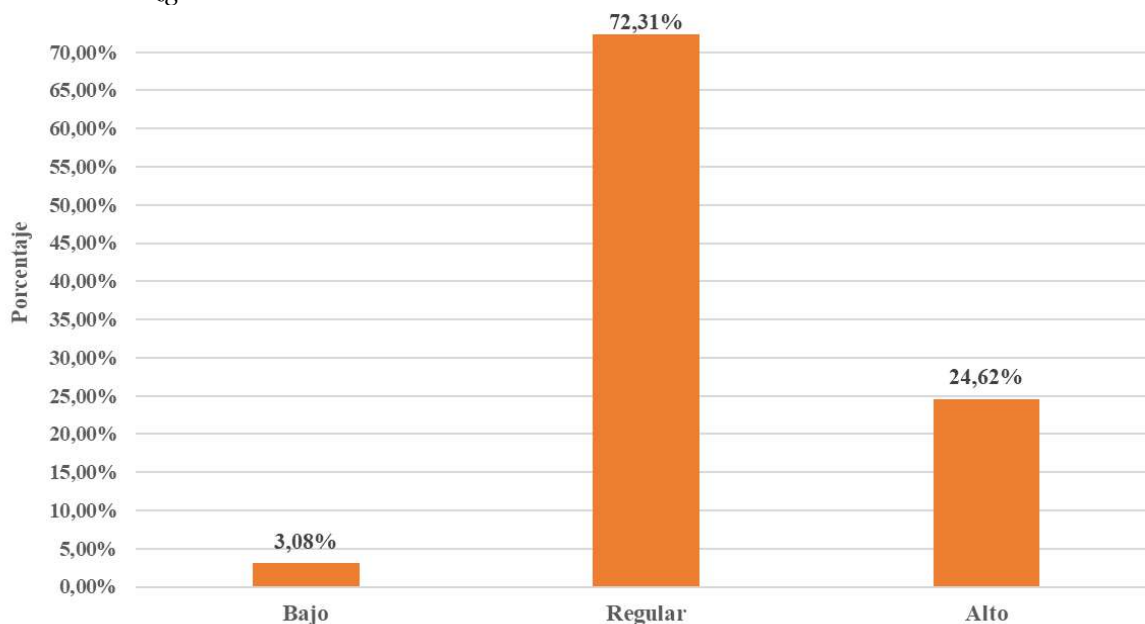
Distribución de la muestra según el nivel de competencias en trabajo en equipo y liderazgo de los docentes en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	3,08	3,08	3,08
Regular	94	72,31	72,31	35,00
Alto	32	24,62	24,62	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 10

Distribución de la muestra según el nivel de competencias en trabajo en equipo y liderazgo de los docentes en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 19*, se presentan los resultados del indicador el nivel de competencias de trabajo en equipo y liderazgo de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En ella se observa que, el 72,31% de los encuestados docentes consideraron que el nivel de competencias de trabajo en equipo y liderazgo es “regular” en precisar la información para generar conocimiento. De igual manera, el 24,62% de los encuestados docentes manifestaron que el nivel de competencias de trabajo en equipo y liderazgo es “alto” en precisar la información para generar conocimiento. Así mismo, el 3,08% de los encuestados docentes precisaron que el nivel de competencias de trabajo en equipo y liderazgo es “bajo” en precisar la información para generar conocimiento.

En conclusión, podemos inferir que la mayor cantidad de docentes encuestados manifestaron que el nivel de competencias de trabajo en equipo y liderazgo es “regular” en comprender el proceso de planificación de actividades en

las instituciones educativas. Así, el trabajo en equipo es ejecutado en forma planificada las actividades en equipo, respetando las ideas de los demás y con comunicación asertiva de los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Tabla 20

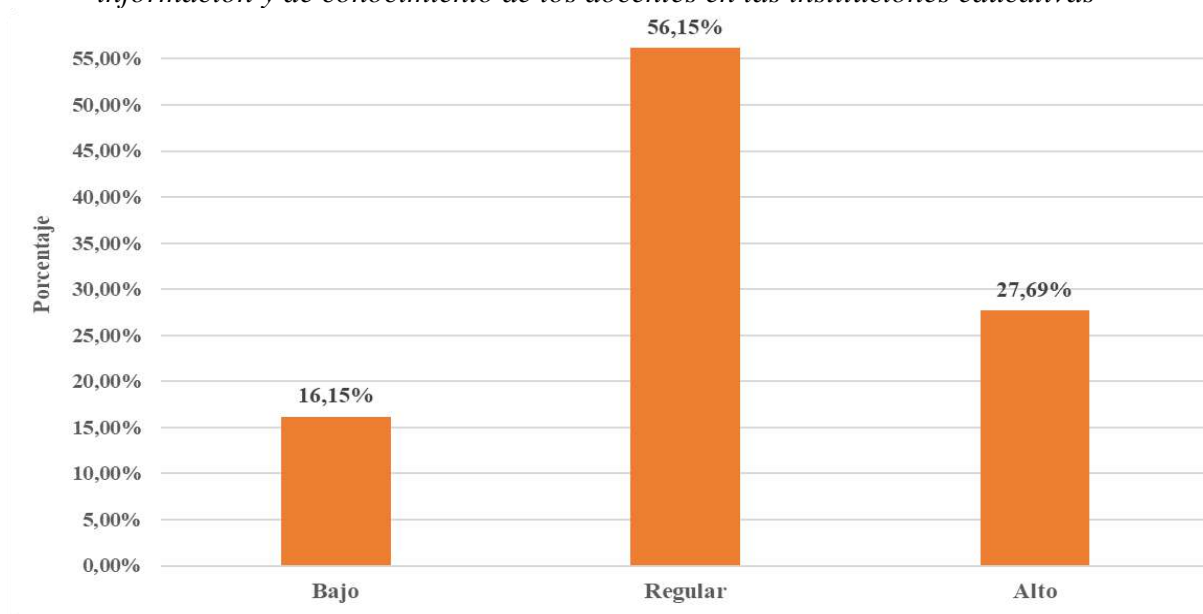
Distribución de la muestra según el nivel de competencias en gestión de información y de conocimiento de los docentes en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	16,15	16,15	16,15
Regular	73	56,15	56,15	72,31
Alto	36	27,69	27,69	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 11

Distribución de la muestra según el nivel de competencias en gestión de información y de conocimiento de los docentes en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 16*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador el nivel de competencias de gestión de información y del conocimiento de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En ella se percibe que, el 56,15% de los encuestados docentes consideraron que el nivel de las competencias de gestión de información y del conocimiento es

“regular” en el proceso contextualización de acuerdo a su contexto. Así mismo, el 27,69% de los encuestados docentes manifestaron que el nivel de las competencias de gestión de información y del conocimiento es “alto” en el proceso contextualización de acuerdo a su contexto. De igual forma, el 16,15% de los encuestados docentes precisaron que el nivel de las competencias de gestión de información y del conocimiento es “bajo” en el proceso contextualización de acuerdo su contexto.

En conclusión, podemos precisar que la mayoría de los docentes encuestados consideraron que el nivel de las competencias de gestión de información y del conocimiento es “regular” en el manejo de la gestión de información y el manejo de conocimientos. Es decir, manejan la información de una manera adecuada para extraer conocimiento y valorando todo ello en el proceso de formación de los estudiantes en estas instituciones educativas.

Tabla 21

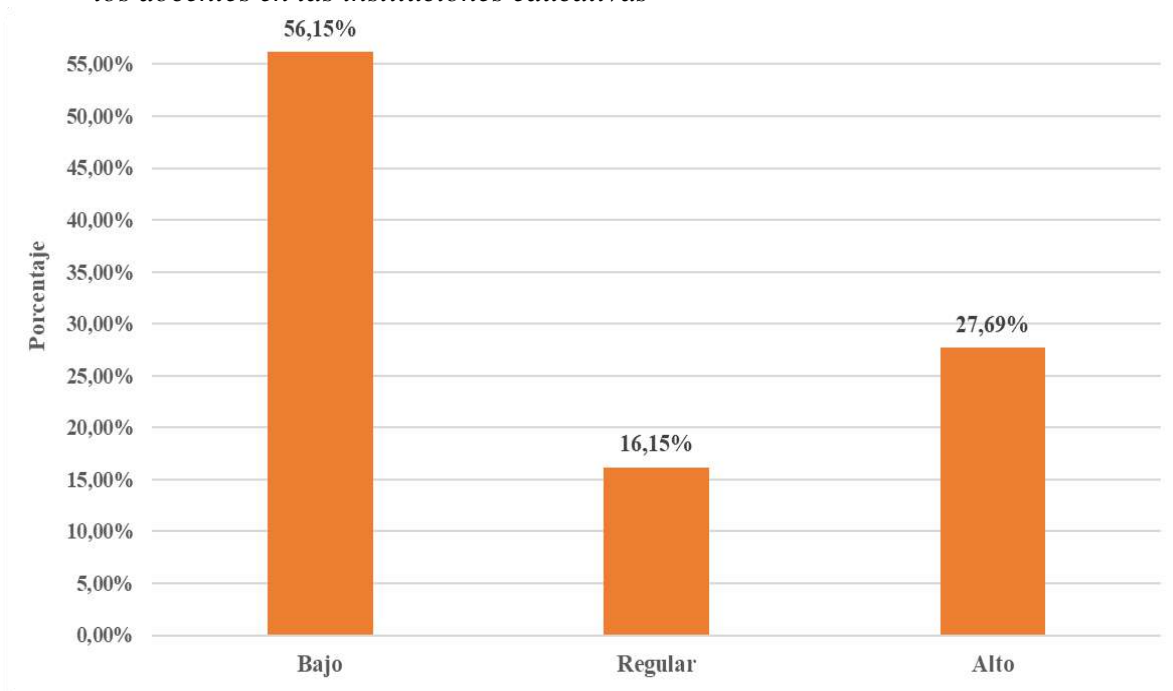
Distribución de la muestra según el nivel de competencias de emprendimiento de los docentes en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	73	56,15	56,15	56,15
Regular	21	16,15	16,15	72,31
Alto	36	27,69	27,69	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 12

Distribución de la muestra según el nivel de competencias de emprendimiento de los docentes en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 17*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador el nivel de competencias de emprendimiento de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En ella se percibe que, el 56,15% de los encuestados docentes consideraron que el nivel de las competencias de emprendimiento es “bajo” en el requerimiento del contexto empresarial. Así mismo, el 27,69% de los encuestados docentes manifestaron que el nivel de las competencias de emprendimiento es “alto” en el requerimiento el contexto empresarial. De igual manera, el 16,15% de los encuestados docentes precisaron que el nivel de las competencias de emprendimiento es “regular” en el requerimiento el contexto empresarial.

Por consiguiente, podemos observar que el mayor número de docentes encuestados consideraron que el nivel de las competencias de emprendimiento es “bajo” en identificar las nuevas formas organizacionales en el contexto empresarial.

De igual forma, identificar que las observaciones de los docentes no identifican, diseñar, y ejecutar de nuevos proyectos que pueden impactar en la sociedad beneficiaria.

Tabla 22

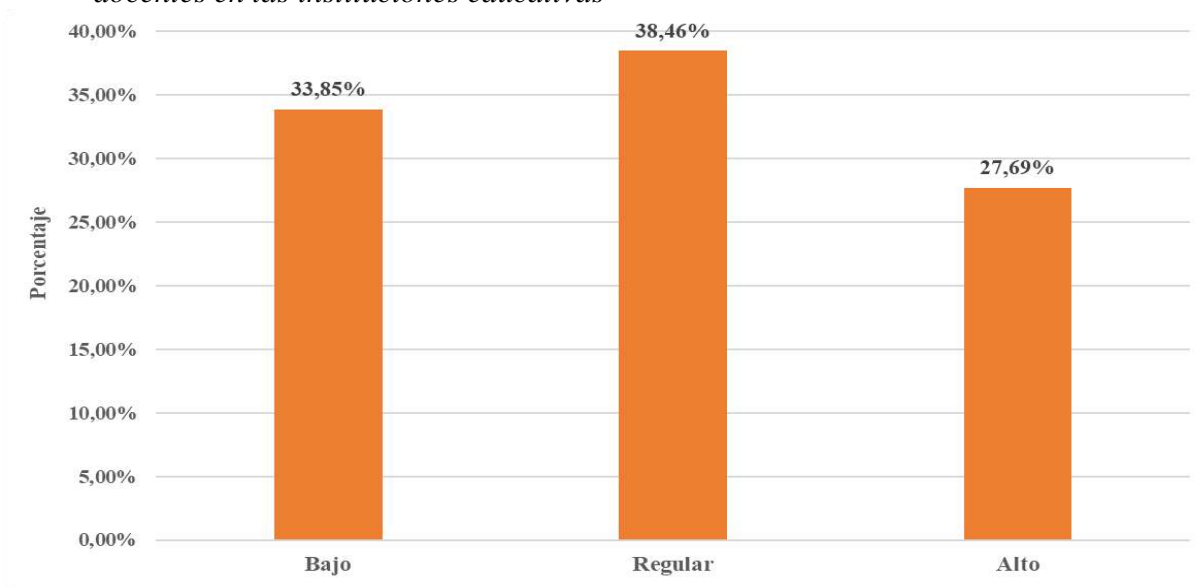
Distribución de la muestra según el nivel de competencias de investigación de los docentes en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	44	5,00	5,00	5,00
Regular	50	11,25	11,25	92,50
Alto	36	7,50	7,50	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 13

Distribución de la muestra según el nivel de competencias de investigación de los docentes en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 18*, se presentan los siguientes resultados del indicador el nivel de competencias de la investigación de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En ella se percibe que, el 38,46% de encuestados docentes consideraron que el nivel de competencias de la investigación es “regular” en la proyección de investigación. De igual forma, el 33,85% de los encuestados docentes manifestaron que el nivel de competencias de

la investigación es “bajo” en la proyección de la investigación. Así mismo, el 27,69% de los encuestados docentes precisaron que el nivel de competencias de la investigación es “alto” en la proyección de la investigación.

En conclusión, podemos indicar el mayor número de docentes encuestados consideraron que el nivel de competencias de la investigación es “regular” en la planificación, proceso, y proyección de investigación en los estudiantes y profesores. Así, que el proceso de investigación es fundamental para mejorar diferentes tipos de actividades académicas en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Tabla 23

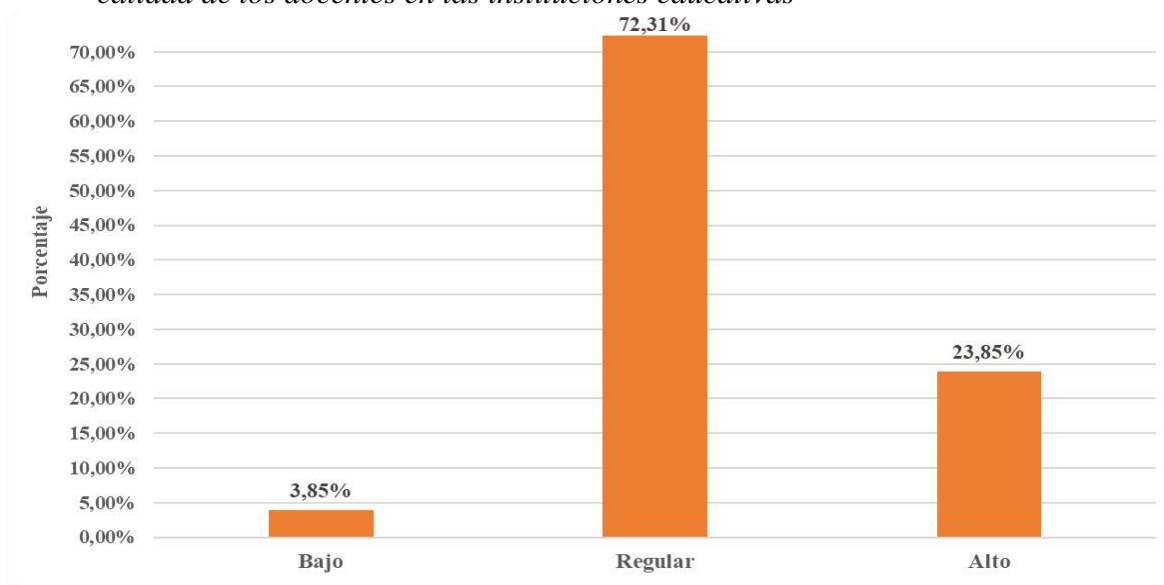
Distribución de la muestra según el nivel de competencias en la gestión de la calidad de los docentes en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	3,85	3,85	3,85
Regular	94	72,31	72,31	76,15
Alto	31	23,85	23,85	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 14

Distribución de la muestra según el nivel de competencias en la gestión de la calidad de los docentes en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 19*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador el nivel de competencias en gestión de calidad de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En ella se observa que, el 72,31% de los encuestados docentes consideraron que a pesar del control existente solo “regular” se presentan irregularidades en la ejecución del programa de mantenimiento. De igual manera, el 23,85% de los encuestados docentes manifestaron que el nivel de competencias en gestión de calidad es “alto” en conseguir una calidad organizacional. Así mismo, el 3,85% de los encuestados docentes precisaron que el nivel de competencias en gestión de calidad es “bajo” en el contexto de gestión de la calidad.

En conclusión, podemos inferir que la mayor cantidad de docentes encuestados manifestaron que el nivel de competencias en gestión de calidad es “regular” en criterio de conseguir una calidad organizacional. Es decir, la gestión de calidad está en todo los procesos y contribuye directa e indirectamente primero a los docentes y en seguida a las instituciones educativas.

5.3.3. Dimensión 3: Competencias básicas

Los resultados de la dimensión de las competencias básicas desde la percepción de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Tabla 24

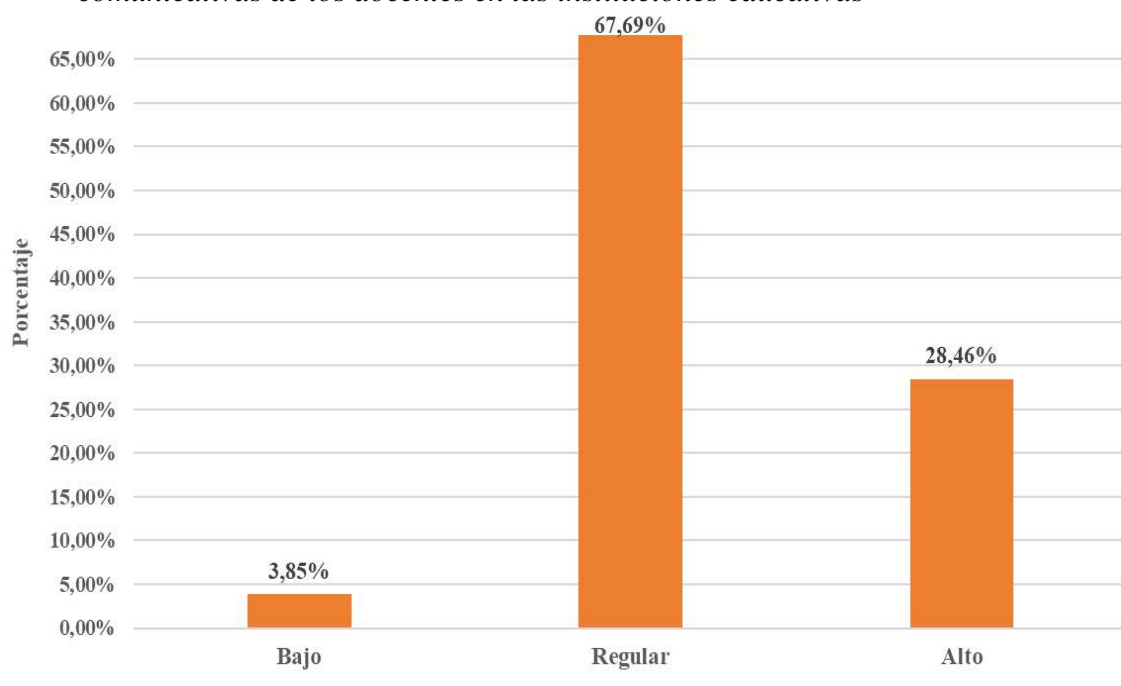
Distribución de la muestra según el nivel de competencias en las habilidades comunicativas de los docentes en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	3,85	3,85	3,85
Regular	88	67,69	67,69	71,54
Alto	37	28,46	28,46	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 15

Distribución de la muestra según el nivel de competencias en las habilidades comunicativas de los docentes en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 24*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador el nivel de competencias en habilidades comunicativas de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En ella se percibe que, el 67,69% de los encuestados docentes consideraron que el nivel de competencias en habilidades comunicativas es “regular” la comunicación para desarrollar las expresiones oral. Así mismo, el 28,46% de los encuestados manifestaron que el nivel de competencias en habilidades comunicativas es “alto” en las actividades académicas empleadas de los docentes. De igual manera, el 3,85% de los encuestados docentes precisaron que el nivel de competencias en habilidades comunicativas es “bajo” en las actividades académicas empleadas de los docentes.

De la encuesta aplicada, el mayor número de encuestados docentes manifestaron que el nivel de competencias en habilidades comunicativas es “regular” en dominio de las actividades académicas en las instituciones educativas. Debido a

que los profesores de las instituciones educativas deben tener una comunicación de expresión oral para llegar a los estudiantes de estas instituciones educativas, buscando siempre abordar problemática de la vida real.

Tabla 25

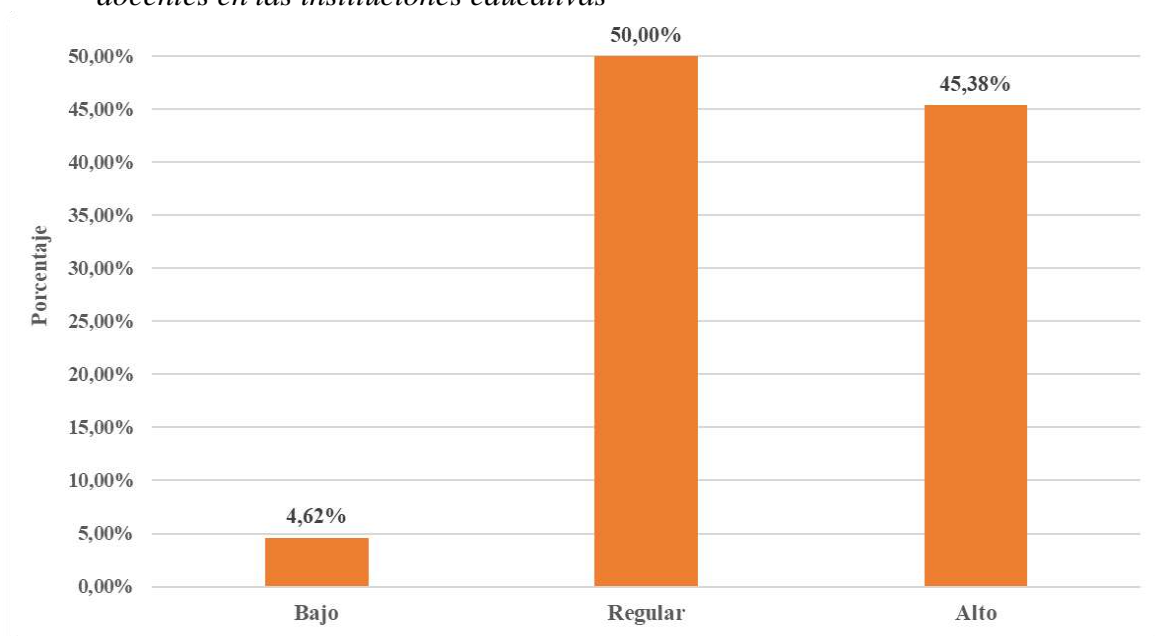
Distribución de la muestra según el nivel de competencias en liderazgo de los docentes en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	4,62	4,62	4,62
Regular	65	50,00	50,00	54,62
Alto	59	45,38	45,38	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 16

Distribución de la muestra según el nivel de competencias en liderazgo de los docentes en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 25*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador el nivel de competencias en liderazgo en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En ella se percibe que el 50,00% de los encuestados docentes consideraron que el nivel de competencia es liderazgo es “regular” en la formación y desempeño en el manejo de liderazgo. De igual

manera, el 45,38% de los encuestados docentes manifestaron que el nivel de competencia es liderazgo es “alto” en la formación y desempeño en el manejo de liderazgo. Así mismo, el 4,62% de los encuestados docentes precisaron que el nivel de competencia es liderazgo es “bajo” en la formación y desempeño en el manejo de liderazgo.

De la encuesta aplicada, se puede indicar que el mayor número de encuestados docentes manifestaron que el nivel de competencia es liderazgo es “regular” muestran predisposición en la formación y desempeño en el manejo de liderazgo. Debido a que esta estrategia de liderazgo debe ser actualizado permanente para resolver los problemas académicos y esto viene influenciado para los estudiantes de las instituciones educativas de nivel secundario.

5.3.4. Dimensión 3: Competencias específicas

Los resultados de la dimensión de las competencias específicas desde la percepción de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Tabla 26

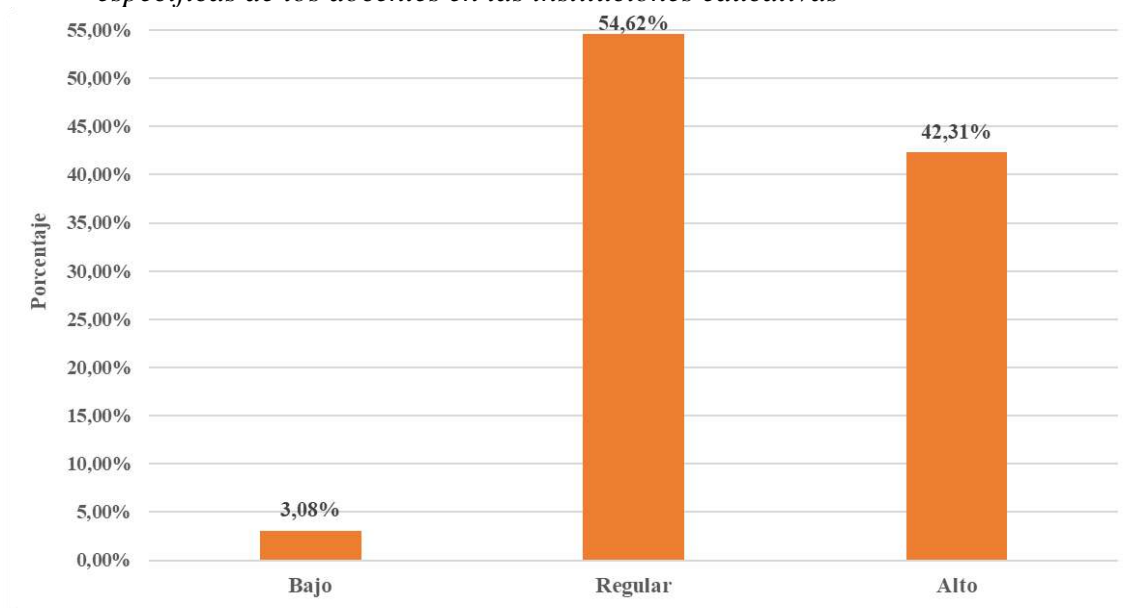
Distribución de la muestra según el nivel de competencias en habilidades específicas de los docentes en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	3,08	3,08	3,08
Regular	71	54,62	54,62	57,69
Alto	55	42,31	42,31	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 17

Distribución de la muestra según el nivel de competencias en habilidades específicas de los docentes en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 26*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador el nivel de competencias en habilidades específicas en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. Donde se observa que, el 54,62% de los encuestados docentes consideraron que el nivel de competencias en habilidades específicas es “regular” en el empleo de las habilidades pedagógicas de los docentes en las instituciones educativas. Así mismo, el 42,31% de los encuestados docentes manifestaron que el nivel de competencias en habilidades específicas es “alto” en el empleo de las habilidades pedagógicas de los docentes en las instituciones educativas. De igual manera, el 3,08% de los encuestados docentes precisaron que el nivel de competencias en habilidades específicas es “bajo” en el empleo de las habilidades pedagógicas de los docentes en las instituciones educativas.

En conclusión, podemos observar que la gran mayoría de docentes encuestados manifestaron que el nivel de competencias en habilidades específicas es

“regular” en que los docentes manejan actividades pedagógicas innovadoras para mejorar. Puesto que, los docentes de las instituciones educativas deben tener una capacidad innovadora para el proceso de formación de los estudiantes; sin embargo, estas habilidades no son empleadas como debe ser y esto debe reflejar con sus competencias que manejan cada uno de los docentes de las instituciones educativas.

5.4. Descripción de la variable: Desempeño docente

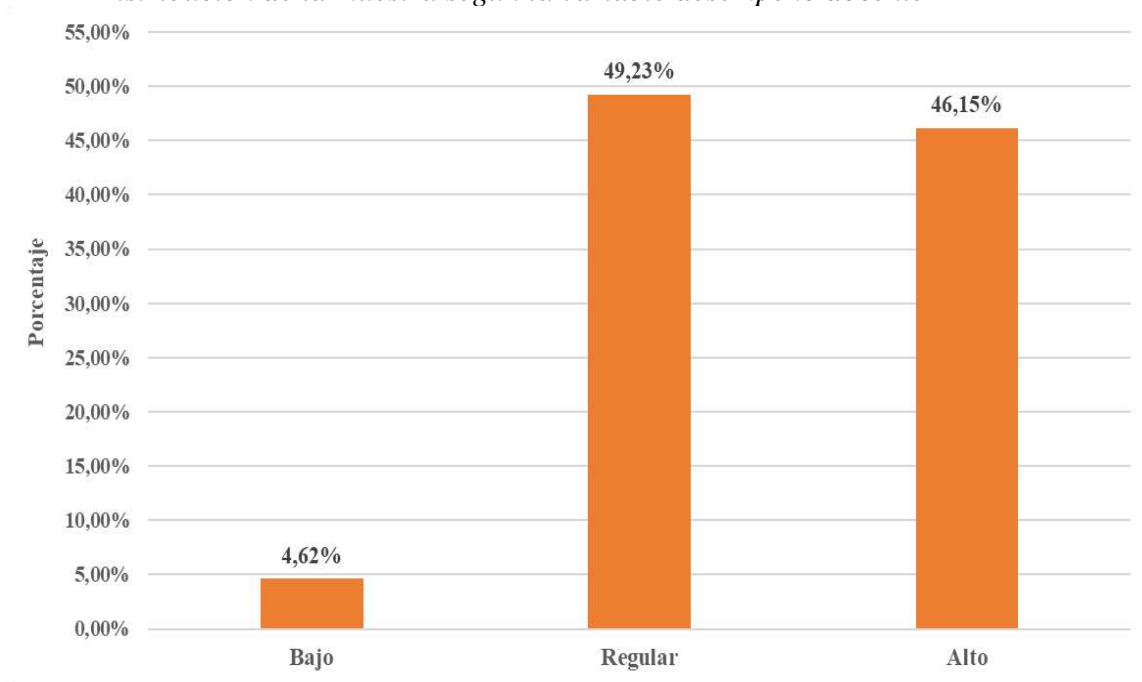
Encuesta dirigida para evaluar el desempeño de los docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, comprende las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 27

Distribución de la muestra según la variable desempeño docente

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	4,62	4,62	4,62
Regular	64	49,23	49,23	53,85
Alto	60	46,15	46,15	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 18*Distribución de la muestra según la variable desempeño docente*

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 27*, se presentan los resultados de la variable el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En ella se percibe que, el 49,23% de los encuestados docentes manifestaron que el nivel de desempeño docente es “regular” en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Así mismo, el 46,15% de los encuestados docentes indicaron que el nivel de desempeño docente es “alto” en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Finalmente, el 4,62% de los encuestados precisaron que el nivel de desempeño docente es “bajo” en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Por lo tanto, la mayor parte de los encuestados manifestaron que el nivel de desempeño docente está en un nivel “regular” en la práctica de lograr a que los estudiantes tengan expectativas en el aprendizaje. Es decir, los docentes perciben el nivel desempeño docente está más al lado de alto; sin embargo, presentan algunas dificultades en el aprendizaje de los estudiantes, las cuales no están considerados a

lado de los docentes, si no es problema de los estudiantes tiene problema en su hogares.

5.4.1. Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Los resultados de la dimensión para evaluar el desempeño docente desde la percepción de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Tabla 28

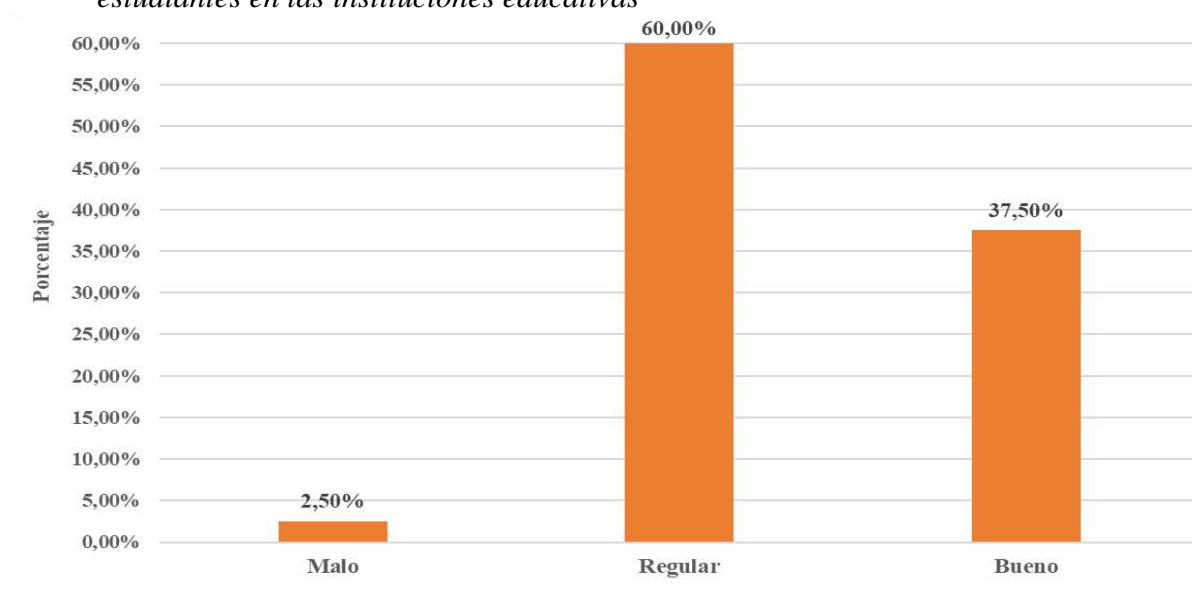
Distribución de la muestra según conoce y comprende las características de los estudiantes en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	2,50	2,50	2,50
Regular	48	60,00	60,00	62,50
Alto	30	37,50	37,50	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 19

Distribución de la muestra según conoce y comprende las características de los estudiantes en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 28*, se presentan los resultados del indicador conoce y comprende las características de todos sus estudiantes en las instituciones educativas de nivel

secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. En ella se percibe que, el 47,69% de los encuestados docentes manifestaron que conoce y comprende las características de todos sus estudiantes es “alto” que comprende las características individuales de los estudiantes. Así mismo, el 34,62% de los encuestados docentes que conoce y comprende las características de todos sus estudiantes es “regular” que comprende las características individuales de los estudiantes. Finalmente, el 17,69% de los encuestados docentes precisaron que conoce y comprende las características de todos sus estudiantes es “bajo” que comprende las características de los estudiantes.

Por lo tanto, la mayor parte de los encuestados manifestaron que conoce y comprende las características de todos sus estudiantes es “alto”, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. Es decir, los docentes consideran que si tienen conocimiento de sus capacidades y con ello conocen y comprenden a los estudiantes como promueven la función de los estudiantes.

Tabla 29

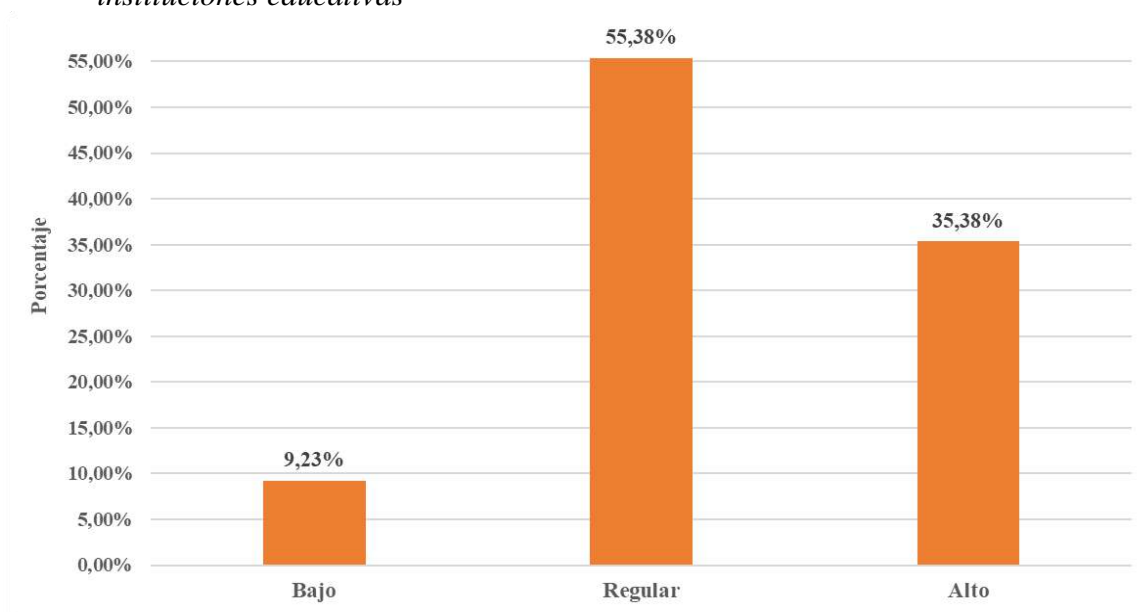
Distribución de la muestra según planifica la enseñanza de forma colegiada en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	9,23	9,23	9,23
Regular	72	55,38	55,38	64,62
Alto	46	35,38	35,38	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 20

Distribución de la muestra según planifica la enseñanza de forma colegiada en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 29*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador planifica la enseñanza de forma colegiada en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. Donde se observa que, el 55,38% de los encuestados docentes consideraron que el contexto de enseñanza de parte de los docentes es “regular” debido a que se realizan diversos materiales para la enseñanza. Así mismo, el 35,38% de los encuestados consideraron que el contexto de enseñanza de parte de los docentes es “alto” debido a que se realizan diversos materiales para la enseñanza. De igual modo, el 9,23% de los encuestados manifestaron que el contexto de enseñanza de parte de los docentes es “bajo” debido a que se realizan diversos materiales para la enseñanza.

En conclusión, podemos indicar que la mayoría de los docentes encuestados manifestaron que en sus instituciones educativas realizan para el contexto de enseñanza de parte de los docentes es “regular”. Esto es que se presentan diversas materias y requiere preparar el contenido de los materiales y no son

satisfactoriamente para los estudiantes. Así mismo, estos hechos son estructurados de acuerdo al diseño curricular nacional y no está acorde a los costumbre de la localidad de la institución educativa.

5.4.2. Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Los resultados de la dimensión para evaluar el desempeño docente desde la percepción de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Tabla 30

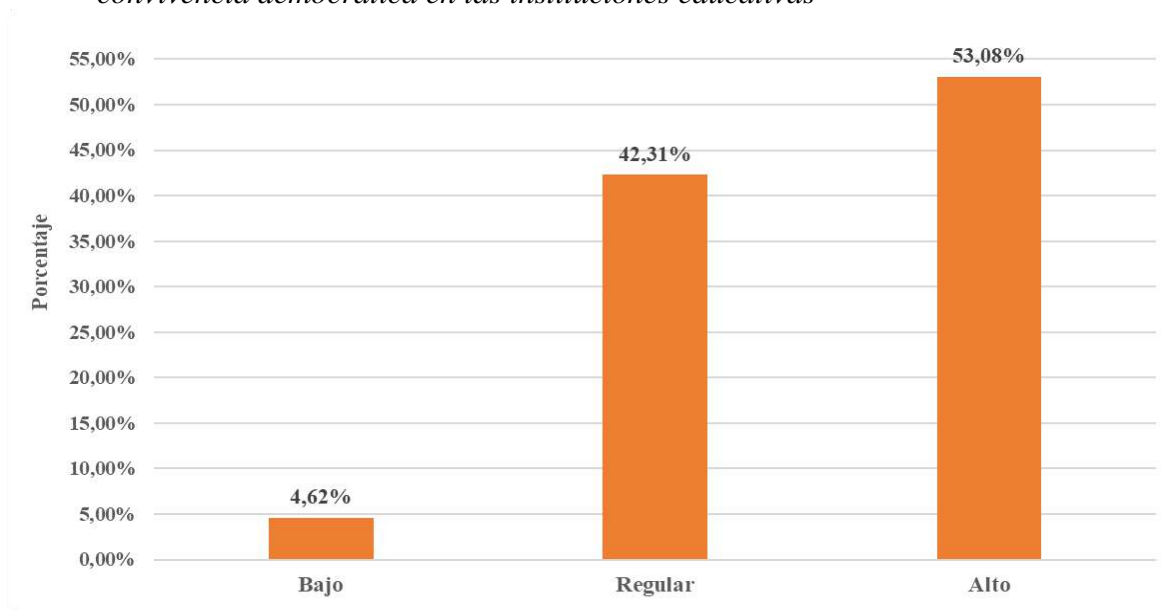
Distribución de la muestra según crea un clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	4,62	4,62	4,62
Regular	55	42,31	42,31	46,92
Alto	69	53,08	53,08	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 21

Distribución de la muestra según crea un clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 30*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador crea un clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. Donde se observa que, el 53,08% de los encuestados docentes consideraron que crean un clima propio para el aprendizaje es “alto” donde el docente realiza una comunicación asertiva y relaciones interpersonales. Así, el 42,31% de los encuestados docentes manifestaron que crean un clima propio para el aprendizaje es “regular” donde el docente realiza una comunicación asertiva y relaciones interpersonales. De igual manera, el 4,62% de los encuestados docentes precisaron que crean un clima propio para el aprendizaje es “bajo” donde el docente realiza una comunicación asertiva y relaciones interpersonales.

En conclusión, podemos indicar que el mayor porcentaje de docentes encuestados manifestaron que crean un clima propio para el aprendizaje es “alto” en lograr que sus estudiantes convivan con un clima adecuado. Esto debido a que los docentes promueven a lograr que sus estudiantes valoren la cooperación y el trabajo en equipo es más favorable para superar las deficiencias académicas.

Tabla 31

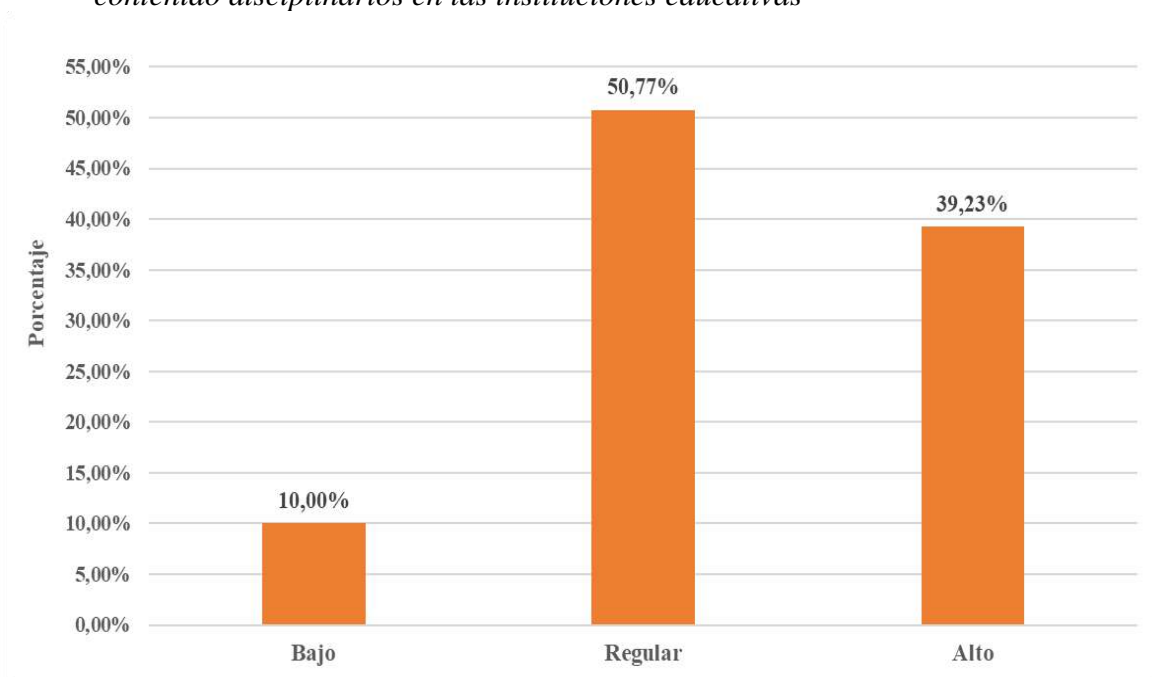
Distribución de la muestra según conduce el proceso de enseñanza con dominio de contenido disciplinarios en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	13	10,00	10,00	10,00
Regular	66	50,77	50,77	66,75
Alto	51	39,23	39,23	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 22

Distribución de la muestra según conduce el proceso de enseñanza con dominio de contenido disciplinarios en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 31*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador conduce el proceso de enseñanza con dominio de contenido disciplinarios en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. Donde se observa que, el 50,77% de los encuestados docentes consideraron que siempre conducen a un proceso de enseñanza con el dominio de contenido disciplinario es “regular” en el desarrollo de pensamiento crítico. De igual manera, el 39,23% de los encuestados docentes manifestaron que siempre conducen a un proceso de enseñanza con el dominio de contenido disciplinario es “alto” en el desarrollo de pensamiento crítico.. Así, el 10,00% de los encuestados docentes precisaron que siempre conducen a un proceso de enseñanza con el dominio de contenido disciplinario es “bajo” en el desarrollo de pensamiento crítico.

Por lo tanto, podemos concluir que el mayor porcentaje de docentes encuestados manifestaron que siempre conducen a un proceso de enseñanza con el

dominio de contenido disciplinario es “regular” en la aplicación de las diversas estrategias pedagógicas. Es decir, existen métodos y técnicas para evaluar aprendizaje de los estudiantes utilizando estilos adecuados para superar las deficiencias en la educación.

Tabla 32

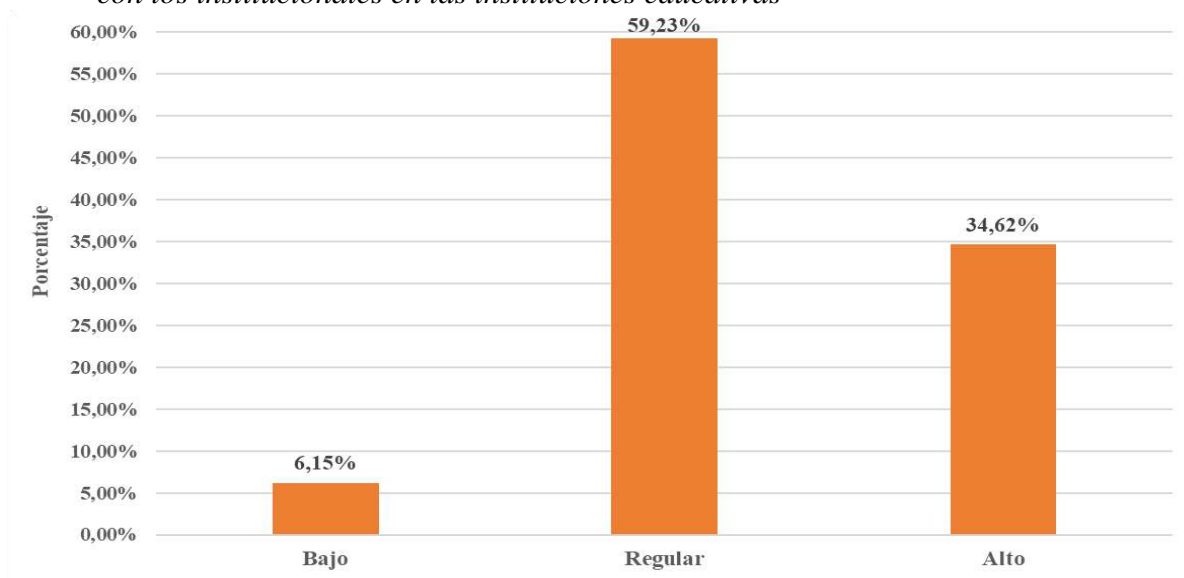
Distribución de la muestra según evalúa permanente el aprendizaje de acuerdo con los institucionales en las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	6,15	6,15	6,15
Regular	77	59,23	59,23	65,38
Alto	45	34,32	34,32	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 23

Distribución de la muestra según evalúa permanente el aprendizaje de acuerdo con los institucionales en las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 32*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador evalúa permanente el aprendizaje de acuerdo con las instituciones en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. Donde se observa que, el 59,23% de los encuestados docentes consideraron que realizan permanentemente el aprendizaje es “regular” los resultados de la evaluación del

aprendizaje. Por otro lado, el 34,62% de los encuestados docentes manifestaron que realizan permanentemente el aprendizaje es “alto” los resultados de la evaluación del aprendizaje. Así mismo, el 6,15% de los encuestados docentes precisaron que realizan permanentemente el aprendizaje es “bajo” los resultados de la evaluación del aprendizaje.

Por lo tanto, podemos concluir que la mayoría de encuestados manifestaron que realizan permanentemente el aprendizaje es “regular” incluyen las evaluaciones permanentes o constantes para ver los criterios de mejorar las diversas estrategias de enseñanza. Es decir, los instrumentos de evaluaciones son tomados de acuerdo a los avances del contenido de las asignaturas y si hay deficiencia realizan retroalimentación.

5.4.3. Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Los resultados de la dimensión para evaluar el desempeño docente desde la percepción de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Tabla 33

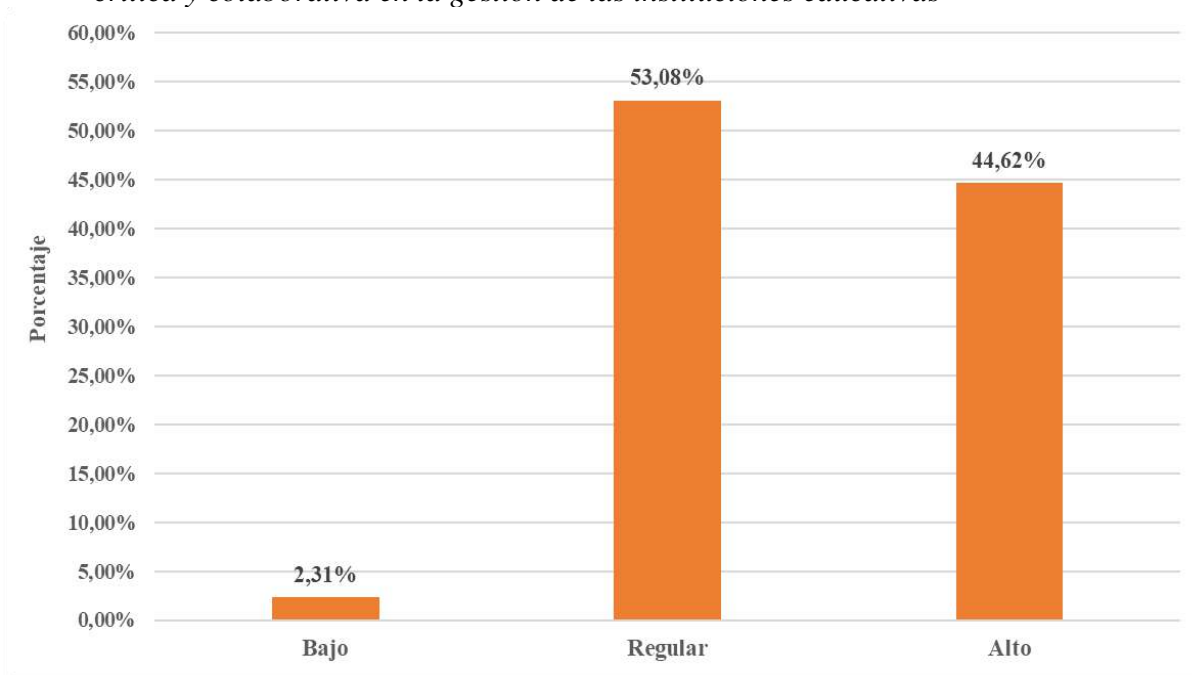
Distribución de la muestra según participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	2,31	2,31	2,31
Regular	69	53,08	53,08	55,38
Alto	58	44,62	44,62	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 24

Distribución de la muestra según participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 33*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. Donde se observa que, el 53,08% de los encuestados docentes realizan la participación activa con actitud democrática consideraron “regular” en realizar trabajos constantes en los planes educativos. De igual manera, el 44,62% de los encuestados docentes realizan la participación activa con actitud democrática manifestaron “alto” en realizar trabajos constantes en los planes educativos. Así mismo, el 2,31% de los encuestados docentes realizan la participación activa con actitud democrática consideraron precisaron “bajo” en realizar trabajos constantes en los planes educativos.

Podemos concluir, que el mayor porcentaje de docentes encuestados manifestaron que es “regular” en la participación activa en la elaboración de los

Proyecto Educativo Institucional y que es constante. Por otro lado, debo indicar también que hay un trabajo colectivo para mejorar los planes educativos de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito, demostrando la participación activa de los docentes en la elaboración de estos instrumentos.

Tabla 34

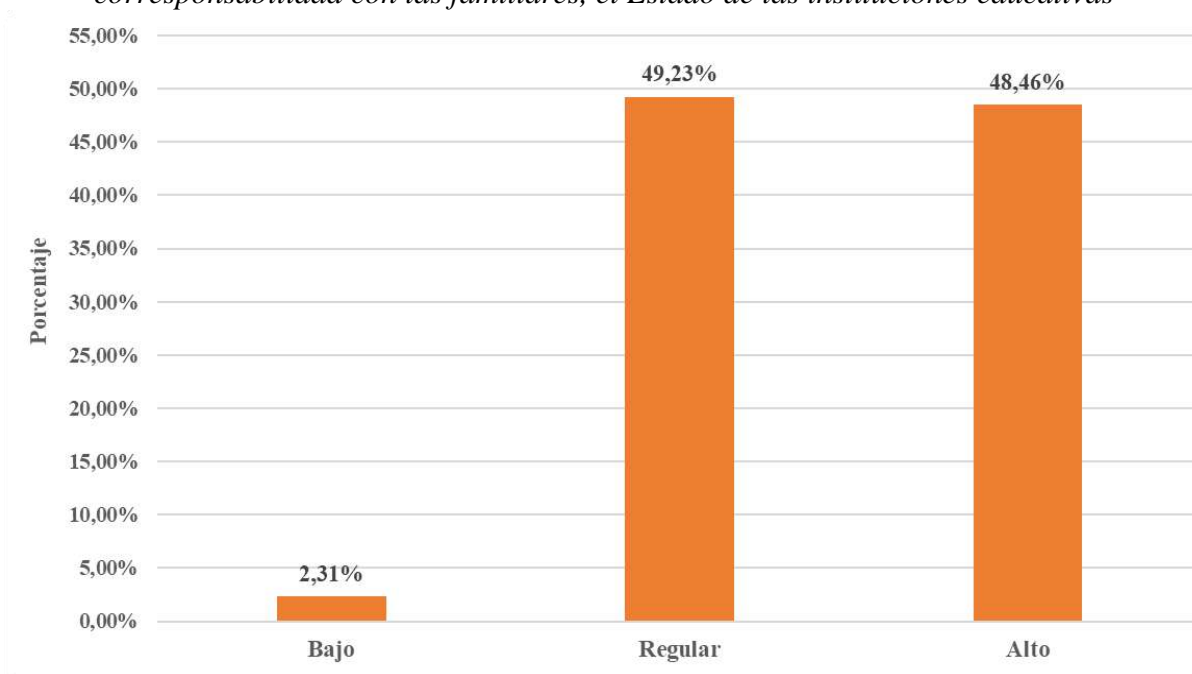
Distribución de la muestra según establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familiares, el Estado de las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	2,31	2,31	2,31
Regular	64	49,23	49,23	51,54
Alto	63	48,46	48,46	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 25

Distribución de la muestra según establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familiares, el Estado de las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 34*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador establecer relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo –

Cusco. Donde se observa que, el 49,23% de los encuestados docentes realizan siempre la articulación entre la comunidad y la institución consideraron “regular” en la relación con la comunidad y su entorno de la institución. Así, el 48,46% de los encuestados docentes realizan siempre la articulación entre la comunidad y la institución manifestaron “alto” en la relación con la comunidad y su entorno de la institución. De igual manera, el 2,31% de los encuestados docentes realizan siempre la articulación entre la comunidad y la institución precisaron “bajo” en la relación con la comunidad y su entorno de la institución.

Podemos concluir, que el mayor porcentaje de docentes encuestados manifestaron realizan siempre la articulación entre la comunidad y la institución manifestaron como “regular”. Es decir, la integración entre la comunidad y su contexto donde las autoridades locales tienen conocimiento de los avances en las instituciones educativas.

5.4.4. Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docentes

Los resultados de la dimensión para evaluar el desempeño docente desde la percepción de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Tabla 35

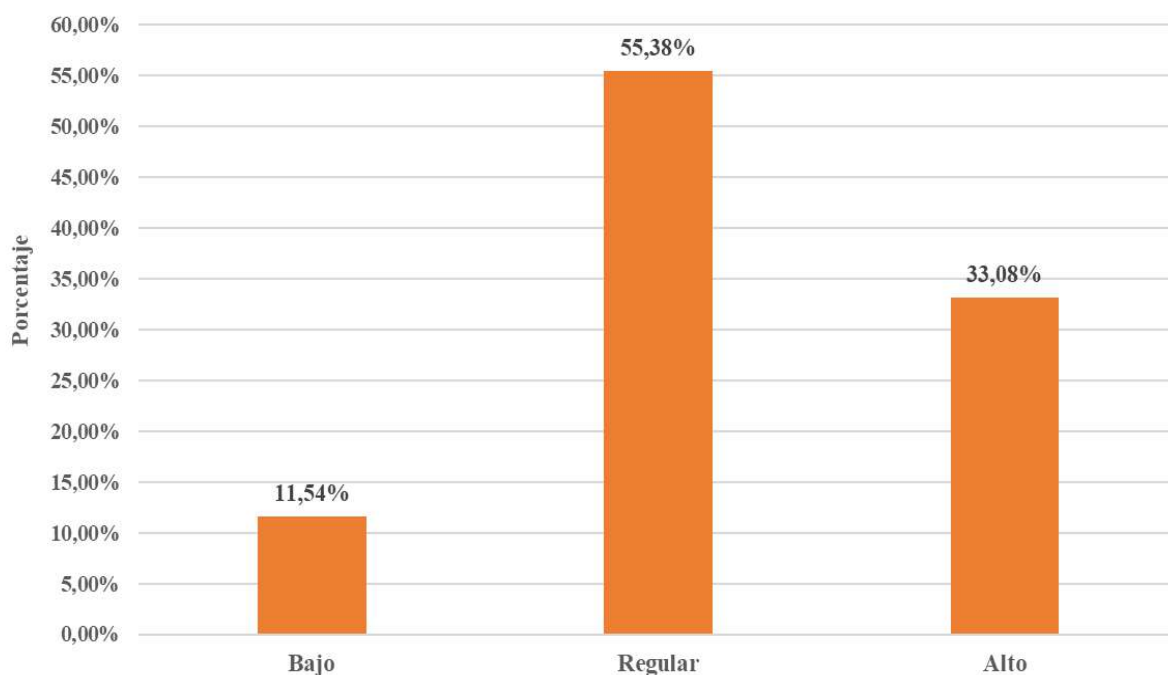
Distribución de la muestra según reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional de las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	15	11,54	11,54	11,54
Regular	72	55,38	55,38	66,92
Alto	43	33,08	33,08	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 26

Distribución de la muestra según reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional de las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 35*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. Donde se observa que, el 55,38% de los encuestados docentes en el nivel de desempeño docentes desarrollan con profesionalismo e identidad consideraron “regular” en la participación es significativo para el desarrollo de marco de trabajo. De igual manera, el 33,08% de los encuestados docentes en el nivel de desempeño docentes desarrollan con profesionalismo e identidad manifestaron “alto” en la participación es significativo para el desarrollo de marco de trabajo. Así, el 11,54% de los encuestados docentes en el nivel de desempeño docentes desarrollan con profesionalismo e identidad precisaron “bajo” en la participación es significativo para el desarrollo de marco de trabajo.

En conclusión, podemos indicar que el mayor porcentaje de docentes encuestados que el nivel de desempeño de docentes realizan con la ética y responsabilidad manifestaron “regular”. Es decir, los docentes de las instituciones educativas propician siempre una participación activa en la práctica pedagógica e institucional y el resultado es la formación de los estudiantes del nivel secundario.

Tabla 36

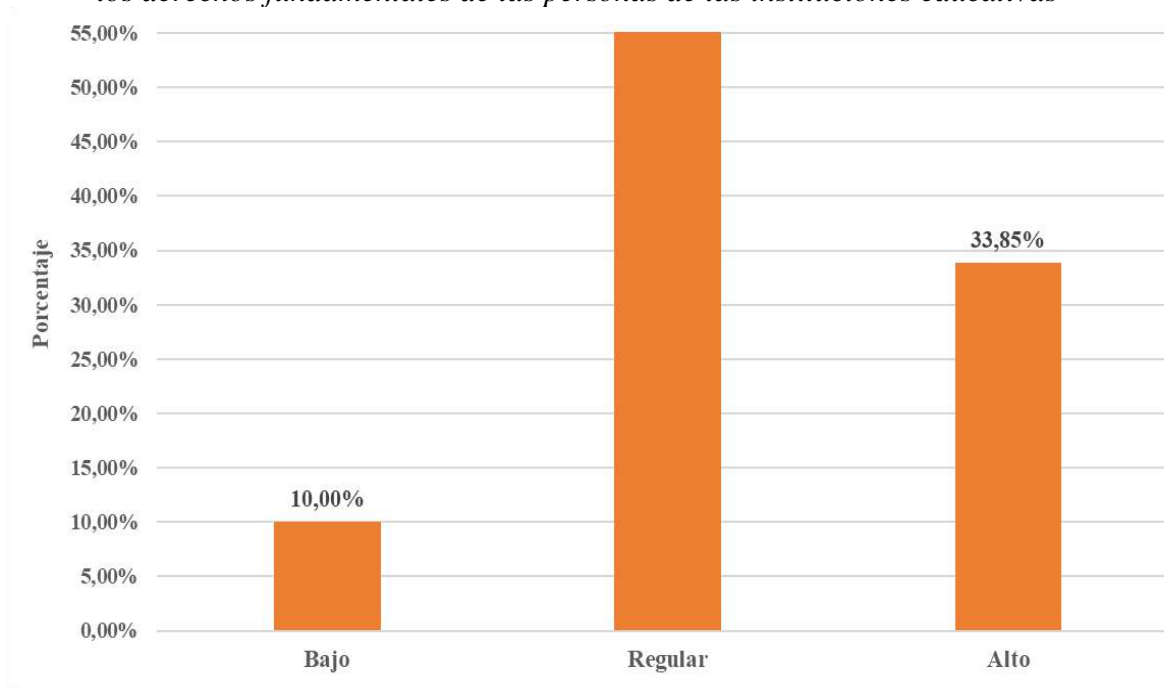
Distribución de la muestra según ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas de las instituciones educativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	13	10,00	10,00	10,00
Regular	73	56,15	56,15	66,15
Alto	44	33,85	33,85	100,00
Total	130	100,00	100,00	

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 27

Distribución de la muestra según ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas de las instituciones educativas



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En la *Tabla 36*, se presentan los resultados de la encuesta del indicador ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San

Jerónimo – Cusco. Donde se observa que, el 56,15% de los encuestados docentes consideraron que es “regular” en el desempeño docentes realizan con ética e identidad profesional de los docentes. De igual manera, el 33,85% de los encuestados docentes manifestaron que es “alto” en el desempeño docentes realizan con ética e identidad profesional de los docentes. Así mismo, el 10,00% de los encuestados docentes precisaron que es “bajo” en el desempeño docentes realizan con ética e identidad profesional de los docentes.

En conclusión, Podemos inferir que el mayor porcentaje de docentes encuestados manifestaron que “regular” en el desempeño docentes realizan con profesionalismo e identidad docentes en las instituciones educativas. Puesto que el nivel participa en espacios de reflexión sobre su práctica educativa, y en grupos de mejoramiento de los servicios educativos, buscando siempre políticas innovadoras más incluyentes.

5.5. Incidencia entre las competencias laborales y desempeño docente

El propósito principal de este estudio es explicar la incidencia de las competencias laborales en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

5.5.1. Análisis y contraste de hipótesis

Existen dos variedades de pruebas estadísticas: **las paramétricas y las no paramétricas**. La primera se refiere a que tienen mayor aforo para revelar una correspondencia existente o verdadera entre las dos variables; si existe uno con el otro.

a) Demostración de la normalidad

Uno de las pruebas más fundamentales para determinar si qué prueba se debe aplicar para la demostración de hipótesis, En primer lugar, se debe utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov de bondad de ajuste, para muestras grandes y mayores de 50 unidades. En segundo lugar, determina si la población estudio proviene de una distribución normal o no. Si estos resultados son presentados de la siguiente manera en su empleo del procesamiento de datos: Si los datos muestran distribución normal, se emplearán **el paramétricos** (r de Pearson); sin embargo, lo inverso, **no paramétrico** (Chi cuadrado o Rho de Spearman).

Prueba de normalidad: Kolmogorov Smirnov

Paso 1: Planteamiento de hipótesis:

H₀: La distribución tiene distribución normal.

H_a: Los datos no proceden de una distribución normal.

Paso 2: Nivel de significancia:

Toma en cuenta $\alpha = 0,05$

Paso 3: Prueba estadística:

El resultado presenta que la prueba estadística.

Tabla 37
Test de prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Competencias laborales	Desempeño docente	
N		130	130	
Parámetros normales ^{a,b}	Media	137,0154	127,7538	
	Desv. Desviación	34,62646	27,96151	
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,165	,172	
	Positivo	,072	,109	
	Negativo	-,165	-,172	
Estadístico de prueba		,165	,172	
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	
Sig. Monte Carlo (bilateral)	Sig.	,582 ^e	,267 ^e	
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	,570	,666
		Límite superior	,595	,691

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Paso 4: Regla de elección:

Si p-value (Sig) < 0,05; No se admite la hipótesis nula (H₀).

Si p-value (Sig) > 0,05; Se admite la hipótesis nula (H₀).

Paso 5: Toma de decisión:

Los resultados observados en el “P-value” (sig bilateral), (significancia asintótica o margen de error probable); 0,200^{c,d}, y 0,200^{c,d}; comparando con el nivel de significancia del 5%. Por lo tanto, el nivel de significancia es mayor al nivel de significancia del 5% se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna:

Conclusión de la prueba de normalidad

Así que se consigue estar en la *Tabla 37*, exteriorizan que las distribuciones de la *competencias laborales* y *el desempeño docente*, los datos difieren de la distribución normal, empleado con la prueba estadígrafo de “Kolmogorov-Smirnov”. Como el valor P es mayor al nivel de significancia del 5% se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. En resumen, los *datos de la muestra provienen de una distribución normal*. Por lo tanto, se utilizará prueba estadístico paramétrico; es

decir, se aplicará la técnica de estadígrafo correlación lineal de Pearson y la regresión lineal.

5.5.2. Prueba de hipótesis general

a) Aplicando la prueba estadística de Correlación de Pearson

Tabla 38

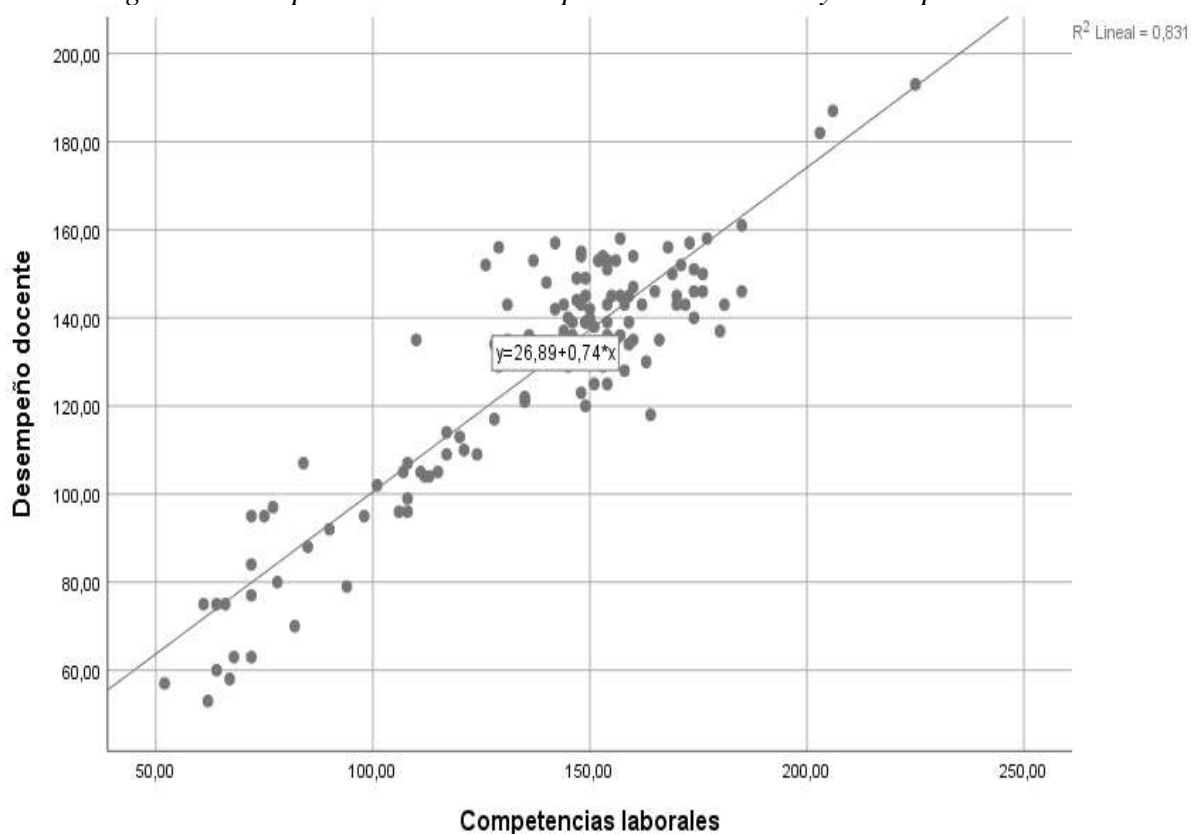
Estadísticas para determinar la correlación entre las variables de competencias laborales y la desempeño docente

	Competencias laborales	Desempeño docente
N	130	130
Media	137,0154	127,7538
Desv. Desviación	34,62646	27,96151
Error estándar de la media	3,03694	2,45239
Mínimo	52,00	53,00
Máximo	225,00	193,00
IC 95% Límite inferior =	131,063	122,947
IC 95% Límite superior =	142,968	132,560

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Figura 28

Diagrama de dispersión entre de competencias laborales y desempeño docente



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas.

Análisis e interpretación:

Así que se logra contemplar en la *Tabla 38*, los resultados que anteceden, muestran que se tiene la media de competencias laborales $\bar{X} = 137,0154$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 3,03694$; muestra los datos son dispersos con respecto a la media y los demás grados de precisión es menor que el grupo de datos de la variable de desempeño docente su es $\bar{X} = 127,7538$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 2,45239$; observamos que es ligeramente diferente entre los grupos, de modo que los datos presentan una precisión en el análisis de la predicción.

Las consecuencias proporcionales, donde muestran que si coexiste una correspondencia entre la competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco. Por otro lado, el nivel de competencias laborales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, demuestra un nivel “logrado” esto claramente influye en el desempeño docente en las instituciones educativas un nivel “logrado” lo cual proporcionalmente está cedido por el 83,60%; esto expresa que coexiste una correspondencia seguida entre uno y otras variables.

Formulación de hipótesis general:

Paso 1: Planteamiento de hipótesis:

H₀: Las competencias laborales NO inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

H_a: Las competencias laborales inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Paso 2: Nivel de significancia:

Tomado en cuenta: $\alpha = 0,05$.

Paso 3: Prueba estadístico:

La prueba estadística utilizado fue la prueba **Anova**, se obtuvo en el programa estadístico SPSS:

Tabla 39

Estadísticas de prueba de competencias laborales y desempeño docente

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	83822,962	1	83822,962	629,835	,000 ^b
	Residuo	17035,162	128	133,087		
	Total	100858,123	129			

a. Variable dependiente: Desempeño docente

b. Predictores: (Constante), Competencias laborales

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Decisión estadística

La prueba estadística de correlación “Anova” para el nivel de competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019; demostrando una incidencia significativamente moderadamente buena ($P = 0,000$) y directamente proporcional; es decir existe incide el nivel de competencias laborales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Por consiguiente, con el resultado de la prueba estadístico de “Anova” se obtiene el valor de 0.00 y “P-value” es menor $\alpha = 0,05$ proporcional al 5%. En consecuencia, la hipótesis nula (H_0) se rechaza y confirmamos la H_a .

Ha: Las competencias laborales inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Tabla 40

Análisis de valor predictivo del nivel competencias laborales y desempeño docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,912 ^a	0,831	0,830	11,53634

a. Predictores: (Constante), Competencias laborales

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

El Coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,912$ y elevado al cuadrado es $r^2 = 0.831$; lo cual indica que:

Los resultados de la investigación sobre el competencias laborales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, contribuye de manera significativamente positiva las variables del desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, que estas explican con un coeficiente determinación ($r^2 = 0.831$) de interdependencia. Otra forma de interpretar es; el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas en un 83,1% del nivel de competencias laborales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco.

Tabla 41
Análisis de regresión lineal de competencias laborales y desempeño docente
Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	26,887	4,145		6,487	0,000
Competencias laborales	0,736	0,029	0,912	25,097	0,000

a. Variable dependiente: Desempeño docente

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Los resultados obtenidos presentan los coeficientes son parte de la ecuación de la regresión lineal. De los resultados de la prueba de Anova, se tiene:

$$Y_0 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots + \beta_n X_n + \varepsilon_i$$

$$\text{Desempeño docente} = 0,736 \times \text{Competencias laborales} + \varepsilon_i$$

El modelo de regresión lineal múltiple representa adecuadamente la predicción de las desempeño laboral en las instituciones educativas de nivel primaria, dado que se obtiene valores menores al nivel de significancia, es decir, el nivel de competencias laborales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019; impacta positivamente y significativamente en el nivel de desempeño docente. Así mismo, el modelo de regresión lineal múltiple explica que presenta una variación del nivel de las competencias laborales en una unidad, esta aporta en el nivel de desempeño docente en un 73,60 % lo que significa que dicha variable explica inversamente en la participación, ambas variables son favorables en la actividad desarrollada por el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario.

Podemos concluir diciendo que **se acepta** la hipótesis planteada, ya que se aprecia la incidencia significativa entre las variables “competencias laborales”, con el “desempeño docente”, en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

5.2.1.1. Prueba de hipótesis específico

a) Prueba de hipótesis específica primero

Tabla 42

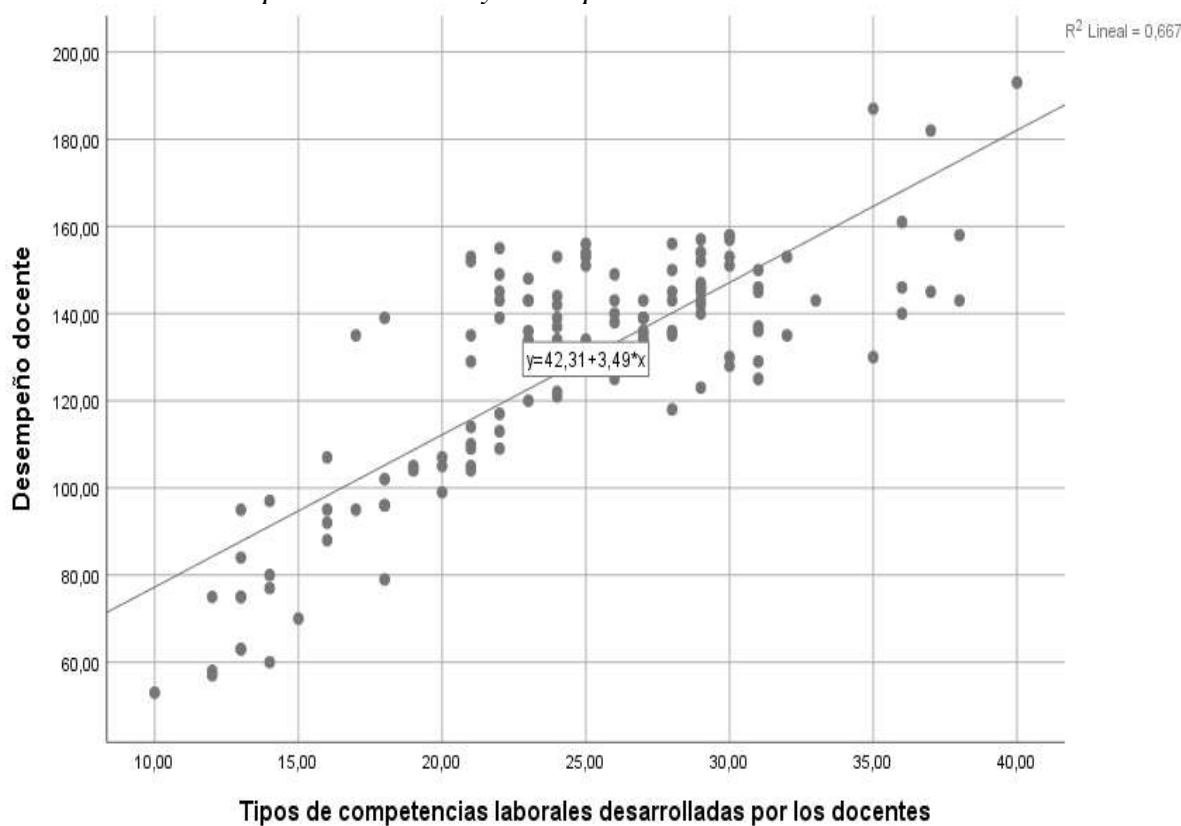
Estadísticas para determinar la correlación entre la dimensión de tipo de competencias laborales desarrolladas por los docentes y desempeño docente

	Tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes	Desempeño docente
N	130	130
Media	137,0154	127,7538
Desv. Desviación	6,53804	27,96151
Error estándar de la media	0,57342	2,45239
Mínimo	10,00	53,00
Máximo	40,00	193,00
IC 95% Límite inferior =	135,892	122,947
IC 95% Límite superior =	138,139	132,560

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Figura 29

Diagrama de dispersión entre la dimensión de tipo de competencias laborales desarrolladas por los docentes y desempeño docente



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas.

Análisis e interpretación:

Así que se logra contemplar en la *Tabla 42*, los resultados que anteceden, muestran que se tiene la media de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes es $\bar{X} = 137,0154$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 0,57342$; muestra los datos son dispersos con respecto a la media y los demás grados de precisión es menor que el grupo de datos de la variable de desempeño docente es $\bar{X} = 127,7538$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 2,45239$; observamos que es ligeramente diferente entre los grupos, de modo que los datos presentan una precisión en el análisis de la predicción.

Las consecuencias proporcionales, donde muestran que si coexiste una correspondencia entre los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco. Por otro lado, los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, demuestra un nivel “logrado” esto claramente influye en el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas un nivel “logrado” lo cual proporcionalmente está cedido por el 66,7%; esto expresa que coexiste una correspondencia seguida entre uno y otras variables.

Formulación de hipótesis específica 1:

Paso 1: Planteamiento de hipótesis:

H₀: La dimensión los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes NO inciden de manera directa y significativa en el desempeño

docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

H_a: La dimensión los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Paso 2: Nivel de significancia:

Tomado en cuenta: $\alpha = 0,05$.

Paso 3: Prueba estadístico:

La prueba estadística utilizado fue la prueba **Anova**, se obtuvo en el programa estadístico SPSS:

Tabla 43

Estadísticas de prueba de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y desempeño docente

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	67316,629	1	67316,629	256,892	,000 ^b
	Residuo	33541,494	128	262,043		
	Total	100858,123	129			

a. Variable dependiente: Desempeño docente

b. Predictores: (Constante), Tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Decisión estadística

La prueba estadística de correlación “Anova” para la dimensión de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, periodo 2019; demostrando una incidencia significativamente moderadamente buena ($P = 0,000$) y directamente proporcional; es decir existe impacto de la dimensión de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes.

Por consiguiente, con el resultado de la prueba estadístico de “Anova” se obtiene el valor de 0.00 y “P-value” es menor $\alpha = 0,05$ proporcional al 5%. En consecuencia, la hipótesis nula (H_0) se rechaza y confirmamos la H_a .

H_a : La dimensión los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Tabla 44

Análisis de valor predictivo de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y desempeño docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,817 ^a	0,667	0,665	16,18774

a. Predictores: (Constante), Tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

El Coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,817$ y elevado al cuadrado es $r^2 = 0,667$; lo cual indica que:

Los resultados de la investigación sobre los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, contribuye de manera significativamente positiva las variables del nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, que estas explican con un coeficiente determinación ($r^2 = 0,667$) de interdependencia. Otra forma de interpretar es; el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas en un 66,7% de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco.

Tabla 45

Análisis de regresión lineal de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y desempeño docente

Modelo	Coeficientes ^a				
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	42,313	5,517		7,670	0,000
Tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes	3,494	0,218	0,817	16,028	0,000

a. Variable dependiente: Desempeño docente

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Los resultados obtenidos presentan los coeficientes son parte de la ecuación de la regresión lineal. De los resultados de la prueba de Anova, se tiene:

$$Y_0 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots + \beta_n X_n + \varepsilon_i$$

$$\text{Desempeño docente} = 3,494 \times \text{Tipos de competencias laborales} + \varepsilon_i$$

El modelo de regresión lineal múltiple representa adecuadamente la predicción del nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundaria, dado que se obtiene valores menores al nivel de significancia, es decir los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco; impacta positivamente y significativamente en el nivel de desempeño docente. Así mismo, el modelo de regresión lineal múltiple explica que presenta una variación de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docente en una unidad, esta aporta en el nivel de desempeño docente en un 3,494 lo que significa que dicha variable explica inversamente en la participación, ambas variables son favorables en la actividad desarrollada por el nivel desempeño laboral en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco

Podemos concluir diciendo que **se acepta** la hipótesis planteada, ya que se aprecia la incidencia significativa entre la dimensión de “los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes”, con el nivel “desempeño docente”, en las

instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

b) Prueba de hipótesis específica segunda

Tabla 46

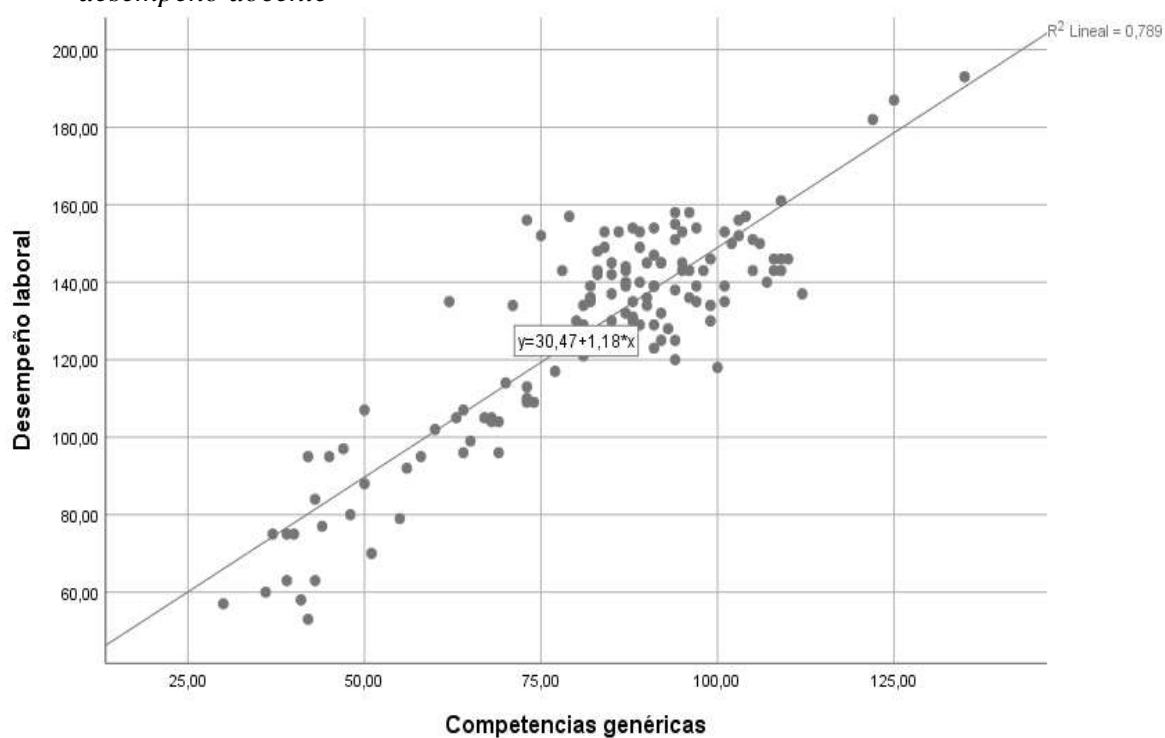
Estadísticas para determinar la correlación entre la dimensión de las competencias genéricas y el desempeño docente

	Competencias genéricas	Desempeño docente
N	130	130
Media	82,1077	127,7538
Desv. Desviación	20,96629	27,96151
Error estándar de la media	1,83887	2,45239
Mínimo	30,00	53,00
Máximo	135,00	193,00
IC 95% Límite inferior =	78,504	122,947
IC 95% Límite superior =	85,712	132,560

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Figura 30

Diagrama de dispersión entre la dimensión de las competencias genéricas y el desempeño docente



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas.

Análisis e interpretación:

Así que se logra contemplar en la *Tabla 46*, los resultados que anteceden, muestran que se tiene la media de las competencias genéricas es $\bar{X} = 82,1077$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 1,83887$; muestra los datos son dispersos con respecto a la media y los demás grados de precisión es menor que el grupo de datos de la variable de desempeño docente es $\bar{X} = 127,7538$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 2,45239$; observamos que es ligeramente diferente entre los grupos, de modo que los datos presentan una precisión en el análisis de la predicción.

Las consecuencias proporcionales, donde muestran que si existe una correspondencia entre las competencias genéricas y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco. Por otro lado, la dimensión de las competencias genéricas en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, demuestra un nivel “logrado” esto claramente influye en el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas un nivel “logrado” lo cual proporcionalmente está cedido por el 78,9%; esto expresa que coexiste una correspondencia seguida entre uno y otras variables.

Formulación de hipótesis específica 2:

H₀: La dimensión las competencias genéricas NO inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

H_a: La dimensión las competencias genéricas inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Paso 2: Nivel de significancia:

Tomado en cuenta: $\alpha = 0,05$.

Paso 3: Prueba estadístico:

La prueba estadística utilizado fue la prueba **Anova**, se obtuvo en el programa estadístico SPSS:

Tabla 47

Estadísticas de prueba de las competencias genéricas y el desempeño docente

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	79603,205	1	79603,205	479,381	,000 ^b
	Residuo	21254,918	128	166,054		
	Total	100858,123	129			

a. Variable dependiente: Desempeño docente

b. Predictores: (Constante), Competencias genéricas

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Decisión estadística

La prueba estadística de correlación “Anova” para la dimensión de las competencias genéricas y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, periodo 2019; demostrando una incidencia significativamente moderadamente buena ($P = 0,000$) y directamente proporcional; es decir existe impacto de la dimensión de las competencias genéricas desarrolladas por los docentes.

Por consiguiente, con el resultado de la prueba estadístico de “Anova” se obtiene el valor de 0.00 y “P-value” es menor $\alpha = 0,05$ proporcional al 5%. En consecuencia, la hipótesis nula (H_0) se rechaza y confirmamos la H_a .

H_a : La dimensión de las competencias genéricas inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Tabla 48*Análisis de valor predictivo de las competencias genéricas y el desempeño docente*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,888 ^a	0,789	0,788	12,88620

a. Predictores: (Constante), Competencias genéricas

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

El Coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,888$ y elevado al cuadrado es $r^2 = 0,789$; lo cual indica que:

Los resultados de la investigación sobre las competencias genéricas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, contribuye de manera significativamente positiva las variables del nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, que estas explican con un coeficiente determinación ($r^2 = 0,789$) de interdependencia. Otra forma de interpretar es el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas en un 66,7% de las competencias genéricas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco.

Tabla 49*Análisis de regresión lineal de las competencias genéricas y el desempeño docente*

Modelo	Coeficientes ^a					
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	
	B	Desv. Error	Beta			
1	(Constante)	30,472	4,585		6,646	0,000
	Competencias genéricas	1,185	0,054	0,888	21,895	0,000

a. Variable dependiente: Desempeño docente

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Los resultados obtenidos presentan los coeficientes son parte de la ecuación de la regresión lineal. De los resultados de la prueba de Anova, se tiene:

$$Y_0 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots + \beta_n X_n + \varepsilon_i$$

$$\text{Desempeño docente} = 1,185 \times \text{Competencias genéricas} + \varepsilon_i$$

El modelo de regresión lineal múltiple representa adecuadamente la predicción del nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundaria, dado que se obtiene valores menores al nivel de significancia, es decir las competencias genéricas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco; impacta positivamente y significativamente en el nivel de desempeño docente. Así mismo, el modelo de regresión lineal múltiple explica que presenta una variación de las competencias genéricas desarrolladas por los docente en una unidad, esta aporta en el nivel de desempeño docente en un 1,185 lo que significa que dicha variable explica inversamente en la participación, ambas variables son favorables en la actividad desarrollada por el nivel desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco

Podemos concluir diciendo que **se acepta** la hipótesis planteada, ya que se aprecia la incidencia significativa entre la dimensión de las “competencias genéricas”, con el nivel “desempeño docente”, en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

c) Prueba de hipótesis específica tercero

Tabla 50

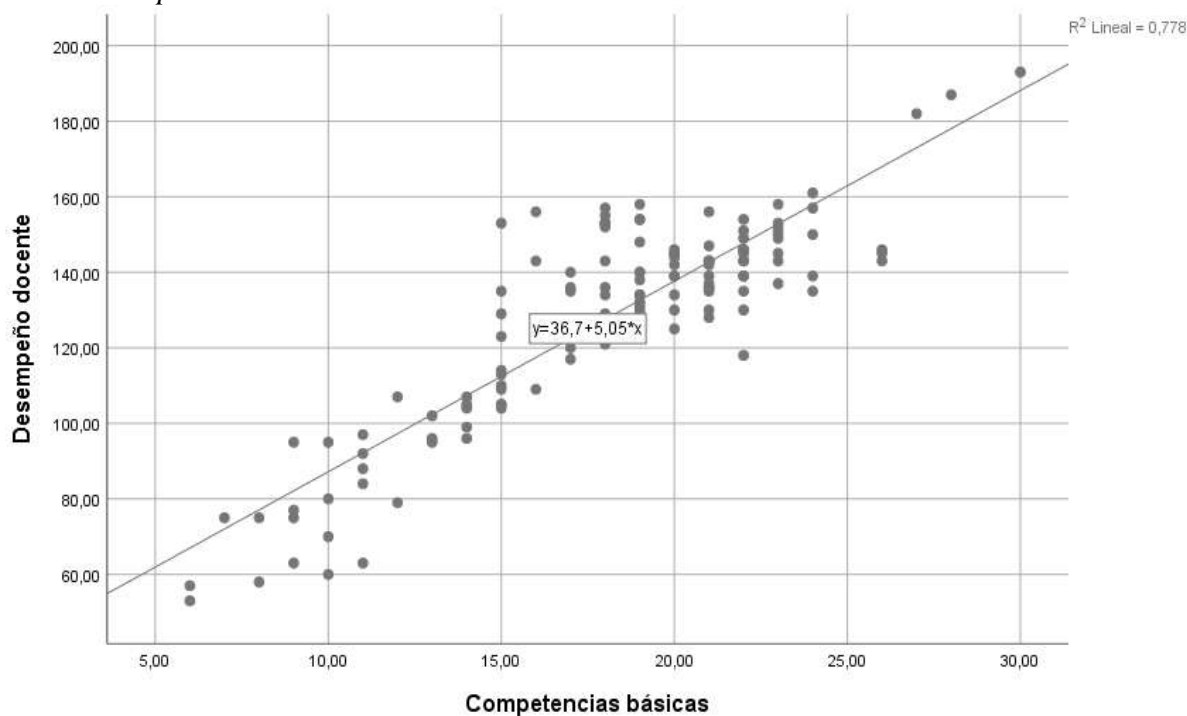
Estadísticas para determinar la correlación entre la dimensión de las competencias básicas y el desempeño docente

	Competencias básicas	Desempeño docente
N	130	130
Media	18,0385	127,7538
Desv. Desviación	4,88536	27,96151
Error estándar de la media	0,42847	2,45239
Mínimo	6,00	53,00
Máximo	30,00	193,00
IC 95% Límite inferior =	17,089	122,947
IC 95% Límite superior =	18,988	132,560

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Figura 31

Diagrama de dispersión entre la dimensión de las competencias básicas y el desempeño docente



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas.

Análisis e interpretación:

Así que se logra contemplar en la *Tabla 50*, los resultados que anteceden, muestran que se tiene la media de las competencias básicas es $\bar{X} = 18,0385$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 0,48470$; muestra los datos

son dispersos con respecto a la media y los demás grados de precisión es menor que el grupo de datos de la variable de desempeño docente es $\bar{X} = 127,7538$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 2,45239$; observamos que es ligeramente diferente entre los grupos, de modo que los datos presentan una precisión en el análisis de la predicción.

Las consecuencias proporcionales, donde muestran que si existe una correspondencia entre las competencias básicas y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco. Por otro lado, la dimensión de las competencias básicas en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, demuestra un nivel “logrado” esto claramente incide en el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas un nivel “logrado” lo cual proporcionalmente está cedido por el 77,8%; esto expresa que coexiste una correspondencia seguida entre uno y otras variables.

Formulación de hipótesis específica 3:

Paso 1: Planteamiento de hipótesis:

H₀: La dimensión de las competencias básicas NO inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

H_a: La dimensión de las competencias básicas inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Paso 2: Nivel de significancia:

Tomado en cuenta: $\alpha = 0,05$.

Paso 3: Prueba estadístico:

La prueba estadística utilizado fue la prueba **Anova**, se obtuvo en el programa estadístico SPSS:

Tabla 51

Estadísticas de prueba de las competencias básicas y el desempeño docente

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	78449,152	1	78449,152	448,101	,000 ^b
	Residuo	22408,971	128	175,070		
	Total	100858,123	129			

a. Variable dependiente: Desempeño docente

b. Predictores: (Constante), Competencias básicas

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Decisión estadística

La prueba estadística de correlación “Anova” para la dimensión de las competencias básicas y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, periodo 2019; demostrando una incidencia significativamente moderadamente buena ($P = 0,000$) y directamente proporcional; es decir existe impacto de la dimensión de las competencias básicas desarrolladas por los docentes.

Por consiguiente, con el resultado de la prueba estadístico de “Anova” se obtiene el valor de 0.00 y “P-value” es menor $\alpha = 0,05$ proporcional al 5%. En consecuencia, la hipótesis nula (H_0) se rechaza y confirmamos la H_a .

H_a : La dimensión de las competencias básicas inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Tabla 52*Análisis de valor predictivo de las competencias básicas y el desempeño docente*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,882 ^a	0,778	0,776	13,23141

a. Predictores: (Constante), Competencias básicas

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

El Coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,882$ y elevado al cuadrado es $r^2 = 0,778$; lo cual indica que:

Los resultados de la investigación sobre las competencias básicas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, contribuye de manera significativamente positiva las variables del nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, que estas explican con un coeficiente determinación ($r^2 = 0,778$) de interdependencia. Otra forma de interpretar es; el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas en un 77,8% de las competencias básicas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco.

Tabla 53*Análisis de regresión lineal de las competencias básicas y el desempeño docente*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
		1	(Constante)	36,699		
	Competencias básicas	5,048	0,238	0,882	21,168	0,000

a. Variable dependiente: Desempeño docente

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Los resultados obtenidos presentan los coeficientes son parte de la ecuación de la regresión lineal. De los resultados de la prueba de Anova, se tiene:

$$Y_0 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots + \beta_n X_n + \varepsilon_i$$

$$\text{Desempeño docente} = 5,048 \times \text{Competencias básicas} + \varepsilon_i$$

El modelo de regresión lineal múltiple representa adecuadamente la predicción del nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundaria, dado que se obtiene valores menores al nivel de significancia, es decir las competencias básicas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco; impacta positivamente y significativamente en el nivel de desempeño docente. Así mismo, el modelo de regresión lineal múltiple explica que presenta una variación de las competencias básicas desarrolladas por los docente en una unidad, esta aporta en el nivel de desempeño docente en un 5,048 lo que significa que dicha variable explica inversamente en la participación, ambas variables son favorables en la actividad desarrollada por el nivel desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco

Podemos concluir diciendo que **se acepta** la hipótesis planteada, ya que se aprecia la incidencia significativa entre la dimensión de las “competencias básicas”, con el nivel “desempeño docente”, en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

d) Prueba de hipótesis específica cuarta

Tabla 54

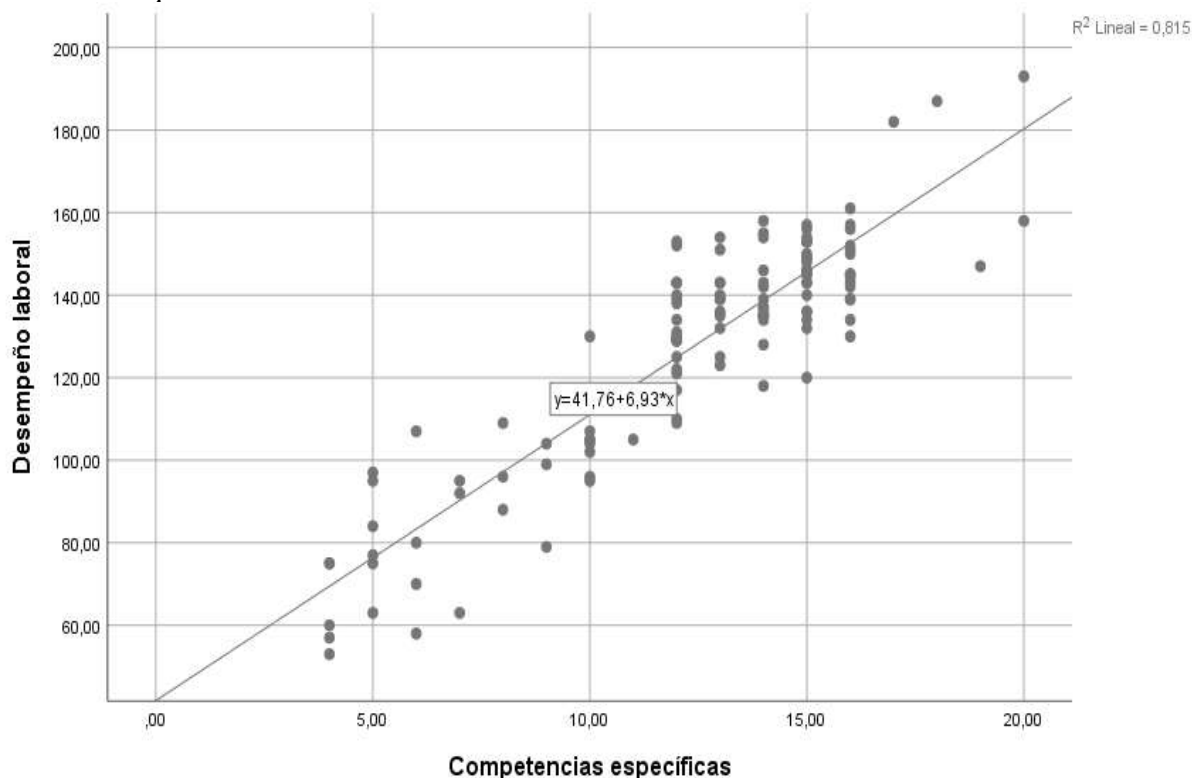
Estadísticas para determinar la correlación entre la dimensión de las competencias específicas y el desempeño docente

	Competencias específicas	Desempeño docente
N	130	130
Media	12,4154	127,7538
Desv. Desviación	3,64465	27,96151
Error estándar de la media	0,31966	2,45239
Mínimo	4,00	53,00
Máximo	20,00	193,00
IC 95% Límite inferior =	11,789	122,947
IC 95% Límite superior =	13,042	132,560

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Figura 32

Diagrama de dispersión entre la dimensión de las competencias específicas y el desempeño docente



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas.

Análisis e interpretación:

Así que se logra contemplar en la *Tabla 54*, los resultados que anteceden, muestran que se tiene la media de las competencias específicas es $\bar{X} = 12,4154$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 0,31966$; muestra los datos son dispersos con respecto a la media y los demás grados de precisión es menor que el grupo de datos de la variable de desempeño docente es $\bar{X} = 127,7538$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 2,45239$; observamos que es ligeramente diferente entre los grupos, de modo que los datos presentan una precisión en el análisis de la predicción.

Las consecuencias proporcionales, donde muestran que si coexiste una correspondencia entre las competencias específicas y el nivel de desempeño docente

en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco. Por otro lado, la dimensión de las competencias específicas en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, demuestra un nivel “logrado” esto claramente incide en el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas un nivel “logrado” lo cual proporcionalmente está cedido por el 81,5%; esto expresa que coexiste una correspondencia seguida entre uno y otras variables.

Formulación de hipótesis específica 4:

Paso 1: Planteamiento de hipótesis:

H₀: La dimensión las competencias específicas NO inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

H_a: La dimensión las competencias específicas inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Paso 2: Nivel de significancia:

Tomado en cuenta: $\alpha = 0,05$.

Paso 3: Prueba estadístico:

La prueba estadística utilizado fue la prueba **Anova**, se obtuvo en el programa estadístico SPSS:

Tabla 55

Estadísticas de prueba de las competencias específicas y el desempeño docente
ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	82214,420	1	82214,420	564,450	,000 ^b
	Residuo	18643,703	128	145,654		
	Total	100858,123	129			

a. Variable dependiente: Desempeño docente

b. Predictores: (Constante), Competencias específicas

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Decisión estadística

La prueba estadística de correlación “Anova” para la dimensión de las competencias específicas y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, periodo 2019; demostrando una incidencia significativamente moderadamente buena ($P = 0,000$) y directamente proporcional; es decir existe impacto de la dimensión de las competencias específicas desarrolladas por los docentes.

Por consiguiente, con el resultado de la prueba estadístico de “Anova” se obtiene el valor de 0.00 y “P-value” es menor $\alpha = 0,05$ proporcional al 5%. En consecuencia, la hipótesis nula (H_0) se rechaza y confirmamos la H_a .

H_a : La dimensión de las competencias específicas inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Tabla 56

Análisis de valor predictivo de las competencias específicas y el desempeño docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,903 ^a	0,815	0,814	12,06872

a. Predictores: (Constante), Competencias específicas

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

El Coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,903$ y elevado al cuadrado es $r^2 = 0,815$; lo cual indica que:

Los resultados de la investigación sobre las competencias específicas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, contribuye de manera significativamente positiva las variables del nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, que estas explican con un coeficiente de determinación ($r^2 = 0,815$) de interdependencia. Otra forma de interpretar es; el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas en un 81,5% de las competencias específicas en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco.

Tabla 57

Análisis de regresión lineal de las competencias específicas y el desempeño docente

		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
Modelo		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	41,757	3,771		11,072	0,000
	Competencias específicas	6,927	0,292	0,903	23,758	0,000

a. Variable dependiente: Desempeño docente

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Los resultados obtenidos presentan los coeficientes son parte de la ecuación de la regresión lineal. De los resultados de la prueba de Anova, se tiene:

$$Y_0 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots + \beta_n X_n + \varepsilon_i$$

$$\text{Desempeño docente} = 6,927 \times \text{Competencias específicas} + \varepsilon_i$$

El modelo de regresión lineal múltiple representa adecuadamente la predicción del nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundaria, dado que se obtiene valores menores al nivel de significancia, es decir las competencias específicas en las instituciones educativas de nivel secundario del

Distrito de San Jerónimo - Cusco; impacta positivamente y significativamente en el nivel de desempeño docente. Así mismo, el modelo de regresión lineal múltiple explica que presenta una variación de las competencias específicas desarrolladas por los docente en una unidad, esta aporta en el nivel de desempeño docente en un 6,927 lo que significa que dicha variable explica inversamente en la participación, ambas variables son favorables en la actividad desarrollada por el nivel desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco

Podemos concluir diciendo que **se acepta** la hipótesis planteada, ya que se aprecia la incidencia significativa entre la dimensión de las “competencias específicas”, con el nivel “desempeño docente”, en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

e) **Prueba de hipótesis específica quinta (Entre las dimensiones)**

Tabla 58

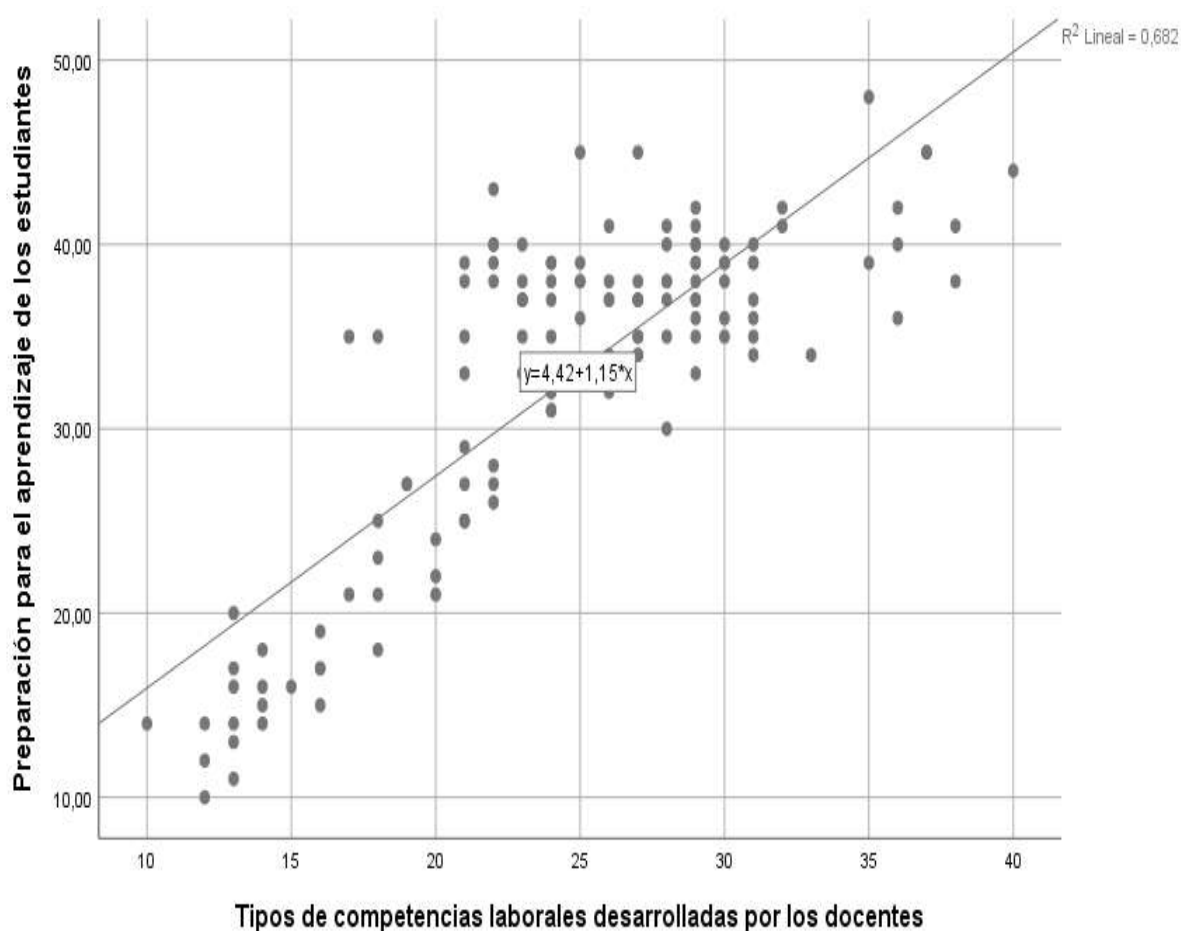
Estadísticas para determinar la correlación entre la dimensión de tipo de competencias laborales desarrolladas por los docentes y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

	Tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
N	130	130
Media	2,4500	32,5615
Desv. Desviación	6,53800	9,10746
Error estándar de la media	0,57300	0,79878
Mínimo	10,00	10,00
Máximo	40,00	48,00
IC 95% Límite inferior =	23,326	31,000
IC 95% Límite superior =	25,574	34,130

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Figura 33

Diagrama de dispersión entre la dimensión de tipo de competencias laborales desarrolladas por los docentes y preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas.

Análisis e interpretación:

Así que se logra contemplar en la *Tabla 58*, los resultados que anteceden, muestran que se tiene la media de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes es $\bar{X} = 24,4500$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 0,57300$; muestra los datos son dispersos con respecto a la media y los demás grados de precisión es menor que el grupo de datos de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes es $\bar{X} = 32,5615$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 0,79878$; observamos que es ligeramente diferente entre los grupos, de modo que los datos presentan una precisión en el análisis de la predicción.

Las consecuencias proporcionales, donde muestran que si existe una correspondencia entre los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco. Por otro lado, los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, demuestra un nivel “logrado” esto claramente influye en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas un nivel “logrado” lo cual proporcionalmente está cedido por el 68,2%; esto expresa que coexiste una correspondencia seguida entre uno y otras dimensiones.

Formulación de hipótesis específica 5:

Paso 1: Planteamiento de hipótesis:

H₀: La dimensión los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes NO inciden de manera directa y significativa en la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

H_a: La dimensión los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes inciden de manera directa y significativa en la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Paso 2: Nivel de significancia:

Tomado en cuenta: $\alpha = 0,05$.

Paso 3: Prueba estadístico:

La prueba estadística utilizado fue la prueba **Anova**, se obtuvo en el programa estadístico SPSS:

Tabla 59

Estadísticas de prueba de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7300,641	1	7300,641	274,899	,000 ^b
	Residuo	3399,366	128	26,558		
	Total	10700,008	129			

a. Variable dependiente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

b. Predictores: (Constante), Tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Decisión estadística

La prueba estadística de correlación “Anova” para la dimensión de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, periodo 2019; demostrando una incidencia significativamente moderadamente buena ($P = 0,000$) y directamente proporcional; es decir existe impacto de la dimensión de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes.

Por consiguiente, con el resultado de la prueba estadístico de “Anova” se obtiene el valor de 0.00 y “P-value” es menor $\alpha = 0,05$ proporcional al 5%. En consecuencia, la hipótesis nula (H_0) se rechaza y confirmamos la H_a .

H_a : La dimensión los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes inciden de manera directa y significativa en la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Tabla 60

Análisis de valor predictivo de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,826 ^a	0,682	0,680	5,15340

a. Predictores: (Constante), Tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

El Coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,826$ y elevado al cuadrado es $r^2 = 0,682$; lo cual indica que:

Los resultados de la investigación sobre los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, contribuye de manera significativamente positiva en la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, que estas explican con un coeficiente determinación ($r^2 = 0,682$) de interdependencia. Otra forma de interpretar es la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas en un 68,2% de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco.

Tabla 61

Análisis de regresión lineal de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Modelo	Coeficientes ^a		Beta	t	Sig.
	Coeficientes no estandarizados	Coeficientes estandarizados			
	B	Desv. Error			
1 (Constante)	4,424	1,756		2,519	0,013
Tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes	1,151	0,069	0,826	16,580	0,000

a. Variable dependiente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Los resultados obtenidos presentan los coeficientes son parte de la ecuación de la regresión lineal. De los resultados de la prueba de Anova, se tiene:

$$Y_0 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots + \beta_n X_n + \varepsilon_i$$

$$\text{Preparación para el aprendizaje de los estudiantes} = 4,424 \times \text{Tipos de competencias laborales} + \varepsilon_i$$

El modelo de regresión lineal múltiple representa adecuadamente la predicción la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundaria, dado que se obtiene valores menores al nivel de significancia, es decir los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco; impacta positivamente y significativamente en la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Así mismo, el modelo de regresión lineal múltiple explica que presenta una variación de los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docente en una unidad, esta aporta en la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en un 4,424 lo que significa que dicha variable explica inversamente en la participación, ambas dimensiones son favorables en la actividad desarrollada por la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco

Podemos concluir diciendo que **se acepta** la hipótesis planteada, ya que se aprecia la incidencia significativa entre la dimensión de “los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes”, con la dimensión de “preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

f) **Prueba de hipótesis específica sexta (Entre las dimensiones)**

Tabla 62

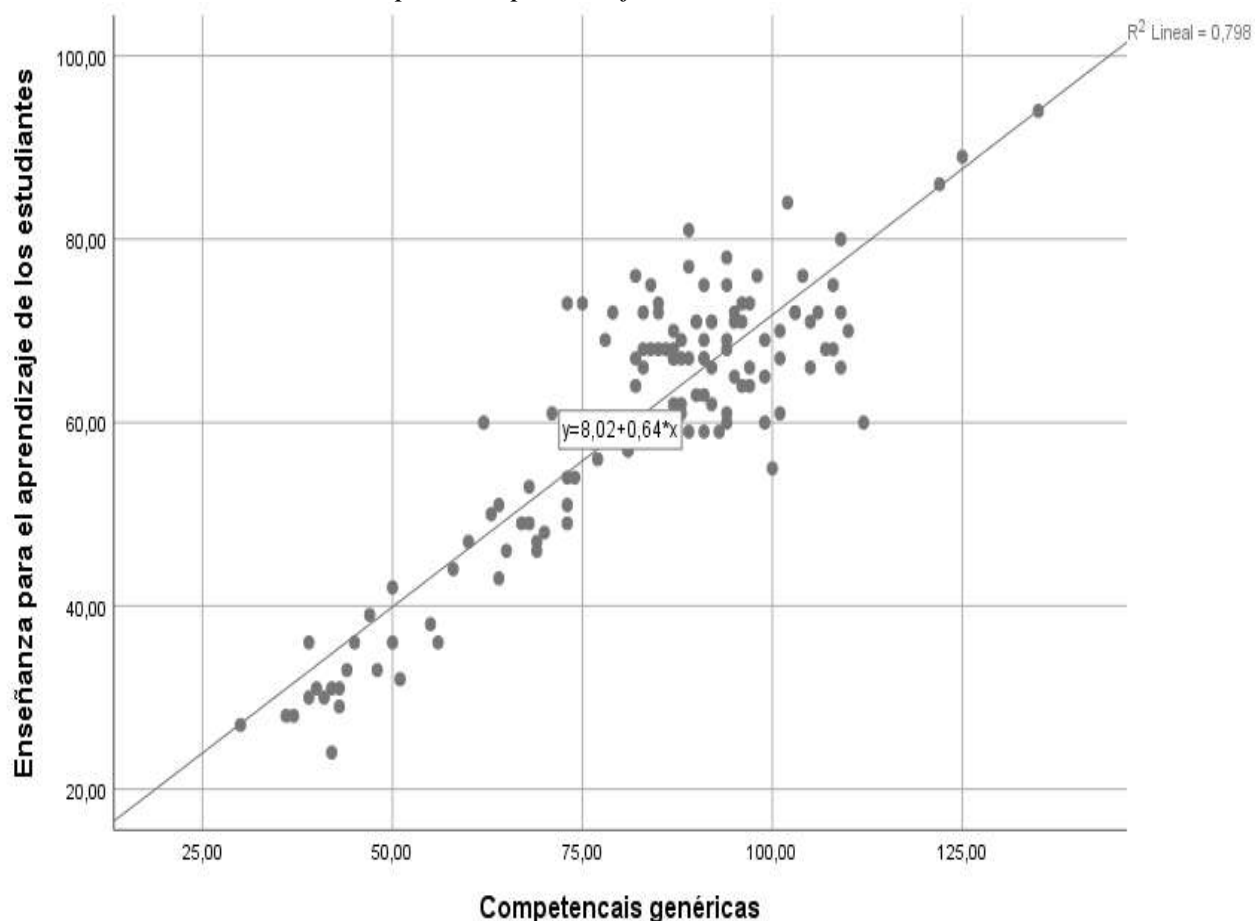
Estadísticas para determinar la correlación entre la dimensión de las competencias genéricas y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

	Competencias genéricas	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
N	130	130
Media	82,1077	60,3462
Desv. Desviación	20,96629	14,96078
Error estándar de la media	1,83887	1,31215
Mínimo	30,00	24,00
Máximo	135,00	94,00
IC 95% Límite inferior =	78,504	57,774
IC 95% Límite superior =	85,712	62,918

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Figura 34

Diagrama de dispersión entre la dimensión de las competencias genéricas y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas.

Análisis e interpretación:

Así que se logra contemplar en la *Tabla 62*, los resultados que anteceden, muestran que se tiene la media de las competencias genéricas es $\bar{X} = 82,1077$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 1,83887$; muestra los datos son dispersos con respecto a la media y los demás grados de precisión es menor que el grupo de datos de la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es $\bar{X} = 60,3462$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 1,31215$; observamos que es ligeramente diferente entre los grupos, de modo que los datos presentan una precisión en el análisis de la predicción.

Las consecuencias proporcionales, donde muestran que si existe una correspondencia entre las competencias genéricas y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco. Por otro lado, la dimensión de las competencias genéricas en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, demuestra un nivel “logrado” esto claramente influye en la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas un nivel “logrado” lo cual proporcionalmente está cedido por el 79,8%; esto expresa que coexiste una correspondencia seguida entre uno y otras dimensiones.

Formulación de hipótesis específica 2:

H₀: La dimensión las competencias genéricas NO inciden de manera directa y significativa en la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

H_a: La dimensión las competencias genéricas inciden de manera directa y significativa en la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Paso 2: Nivel de significancia:

Tomado en cuenta: $\alpha = 0,05$.

Paso 3: Prueba estadístico:

La prueba estadística utilizado fue la prueba **Anova**, se obtuvo en el programa estadístico SPSS:

Tabla 63

Estadísticas de prueba de las competencias genéricas y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	23032,825	1	23032,825	504,777	,0001
	Residuo	5840,598	128	45,630		
	Total	28873,423	129			

a. Variable dependiente: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

b. Predictores: (Constante), Competencias genéricas

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Decisión estadística

La prueba estadística de correlación “Anova” para la dimensión de las competencias genéricas y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San

Jerónimo – Cusco, periodo 2019; demostrando una incidencia significativamente moderadamente buena ($P = 0,000$) y directamente proporcional; es decir existe impacto de la dimensión de las competencias genéricas desarrolladas por los docentes.

Por consiguiente, con el resultado de la prueba estadístico de “Anova” se obtiene el valor de 0.00 y “P-value” es menor $\alpha = 0,05$ proporcional al 5%. En consecuencia, la hipótesis nula (H_0) se rechaza y confirmamos la H_a .

H_a : La dimensión de las competencias genéricas inciden de manera directa y significativa en la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Tabla 64

Análisis de valor predictivo de las competencias genéricas y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,893 ^a	0,798	0,796	6,75497

a. Predictores: (Constante), Competencias genéricas

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

El Coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,893$ y elevado al cuadrado es $r^2 = 0,798$; lo cual indica que:

Los resultados de la investigación sobre las competencias genéricas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, contribuye de manera significativamente positiva la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, que estas explican con un coeficiente determinación ($r^2 = 0,798$) de interdependencia. Otra forma de interpretar es la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones

educativas en un 79,8% de las competencias genéricas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco.

Tabla 65

Análisis de regresión lineal de las competencias genéricas y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Coeficientes ^a				Sig.
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	
Modelo		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	8,017	2,403		3,336	0,001
	Competencias genéricas	,637	,028	0,893	22,467	0,000

a. Variable dependiente: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Los resultados obtenidos presentan los coeficientes son parte de la ecuación de la regresión lineal. De los resultados de la prueba de Anova, se tiene:

$$Y_0 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots + \beta_n X_n + \varepsilon_i$$

$$\text{Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes} = 8,017 \times \text{Competencias genéricas} + \varepsilon_i$$

El modelo de regresión lineal múltiple representa adecuadamente la predicción la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundaria, dado que se obtiene valores menores al nivel de significancia, es decir las competencias genéricas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco; impacta positivamente y significativamente en la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Así mismo, el modelo de regresión lineal múltiple explica que presenta una variación de las competencias genéricas desarrolladas por los docente en una unidad, esta aporta en la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en un 8,017 lo que significa que dicha variable explica inversamente en la participación, ambas dimensiones son favorables en la actividad desarrollada por la

dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco

Podemos concluir diciendo que **se acepta** la hipótesis planteada, ya que se aprecia la incidencia significativa entre la dimensión de las “competencias genéricas”, con la dimensión de “enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”, en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

g) Prueba de hipótesis específica séptimo (Entre las dimensiones)

Tabla 66

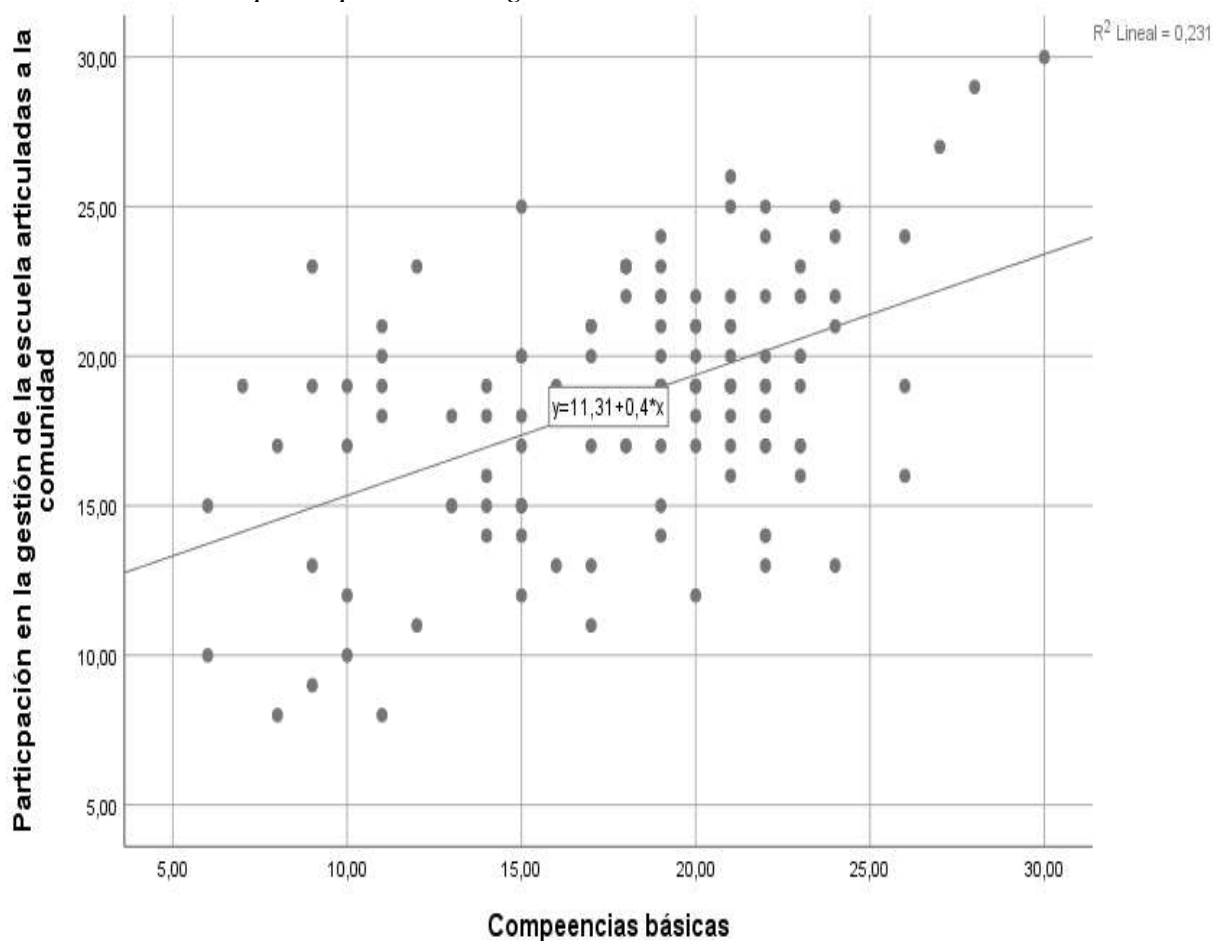
Estadísticas para determinar la correlación entre la dimensión de las competencias básicas y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad

	Competencias básicas	Participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad
N	130	130
Media	18,0385	18,5846
Desv. Desviación	4,88536	4,10291
Error estándar de la media	0,42847	0,35985
Mínimo	6,00	8,00
Máximo	30,00	30,00
IC 95% Límite inferior =	17,089	17,879
IC 95% Límite superior =	18,988	19,290

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Figura 35

Diagrama de dispersión entre la dimensión de las competencias básicas y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas.

Análisis e interpretación:

Así que se logra contemplar en la *Tabla 66*, los resultados que anteceden, muestran que se tiene la media de las competencias básicas es $\bar{X} = 18,0385$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 0,48470$; muestra los datos son dispersos con respecto a la media y los demás grados de precisión es menor que el grupo de datos de la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad es $\bar{X} = 18,5846$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 0,35985$; observamos que es ligeramente diferente entre los grupos, de modo que los datos presentan una precisión en el análisis de la predicción.

Las consecuencias proporcionales, donde muestran que si existe una correspondencia entre las competencias básicas y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco. Por otro lado, la dimensión de las competencias básicas en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, demuestra un nivel “logrado” esto claramente incide en la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad en las instituciones educativas un nivel “logrado” lo cual proporcionalmente está cedido por el 23,1%; esto expresa que coexiste una correspondencia seguida entre uno y otras dimensiones.

Formulación de hipótesis específica 7:

Paso 1: Planteamiento de hipótesis:

H₀: La dimensión de las competencias básicas NO inciden de manera directa y significativa en la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

H_a: La dimensión de las competencias básicas inciden de manera directa y significativa en la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Paso 2: Nivel de significancia:

Tomado en cuenta: $\alpha = 0,05$.

Paso 3: Prueba estadístico:

La prueba estadística utilizado fue la prueba **Anova**, se obtuvo en el programa estadístico SPSS:

Tabla 67

Estadísticas de prueba de las competencias básicas y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	501,088	1	501,088	38,396	,000 ^b
	Residuo	1670,481	128	13,051		
	Total	2171,569	129			

a. Variable dependiente: Participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad

b. Predictores: (Constante), Competencias básicas

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Decisión estadística

La prueba estadística de correlación “Anova” para la dimensión de las competencias básicas y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, periodo 2019; demostrando una incidencia significativamente moderadamente buena ($P = 0,000$) y directamente proporcional; es decir existe impacto de la dimensión de las competencias básicas desarrolladas por los docentes.

Por consiguiente, con el resultado de la prueba estadístico de “Anova” se obtiene el valor de 0.00 y “P-value” es menor $\alpha = 0,05$ proporcional al 5%. En consecuencia, la hipótesis nula (H_0) se rechaza y confirmamos la H_a .

H_a : La dimensión de las competencias básicas inciden de manera directa y significativa en la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Tabla 68

Análisis de valor predictivo de las competencias básicas y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,480 ^a	0,231	0,225	3,61257

a. Predictores: (Constante), Competencias básicas

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

El Coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,480$ y elevado al cuadrado es $r^2 = 0,231$; lo cual indica que:

Los resultados de la investigación sobre las competencias básicas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, contribuye de manera significativamente positiva la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, que estas explican con un coeficiente de determinación ($r^2 = 0,231$) de interdependencia. Otra forma de interpretar es la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad en las instituciones educativas en un 23,1% de las competencias básicas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco.

Tabla 69

Análisis de regresión lineal de las competencias básicas y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad

Modelo		Coeficientes ^a		t	Sig.	
		Coeficientes no estandarizados				Coeficientes estandarizados
		B	Desv. Error			Beta
1	(Constante)	11,307	1,216		9,296	0,000
	Competencias básicas	0,403	0,065	0,480	6,196	0,000

a. Variable dependiente: Participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Los resultados obtenidos presentan los coeficientes son parte de la ecuación de la regresión lineal. De los resultados de la prueba de Anova, se tiene:

$$Y_0 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots + \beta_n X_n + \varepsilon_i$$

Participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad = $11,307 \times \text{Competencias básicas} + \varepsilon_i$

El modelo de regresión lineal múltiple representa adecuadamente la predicción de la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad en las instituciones educativas de nivel secundaria, dado que se obtiene valores menores al nivel de significancia, es decir las competencias básicas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco; impacta positivamente y significativamente en la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad. Así mismo, el modelo de regresión lineal múltiple explica que presenta una variación de las competencias básicas desarrolladas por los docente en una unidad, esta aporta en la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad en un 11,307 lo que significa que dicha variable explica inversamente en la participación, ambas variables son favorables en la actividad desarrollada por la dimensión de participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco

Podemos concluir diciendo que **se acepta** la hipótesis planteada, ya que se aprecia la incidencia significativa entre la dimensión de las “competencias básicas”, con la dimensión de “participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad”, en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

h) Prueba de hipótesis específica octava (Entre las dimensiones)

Tabla 70

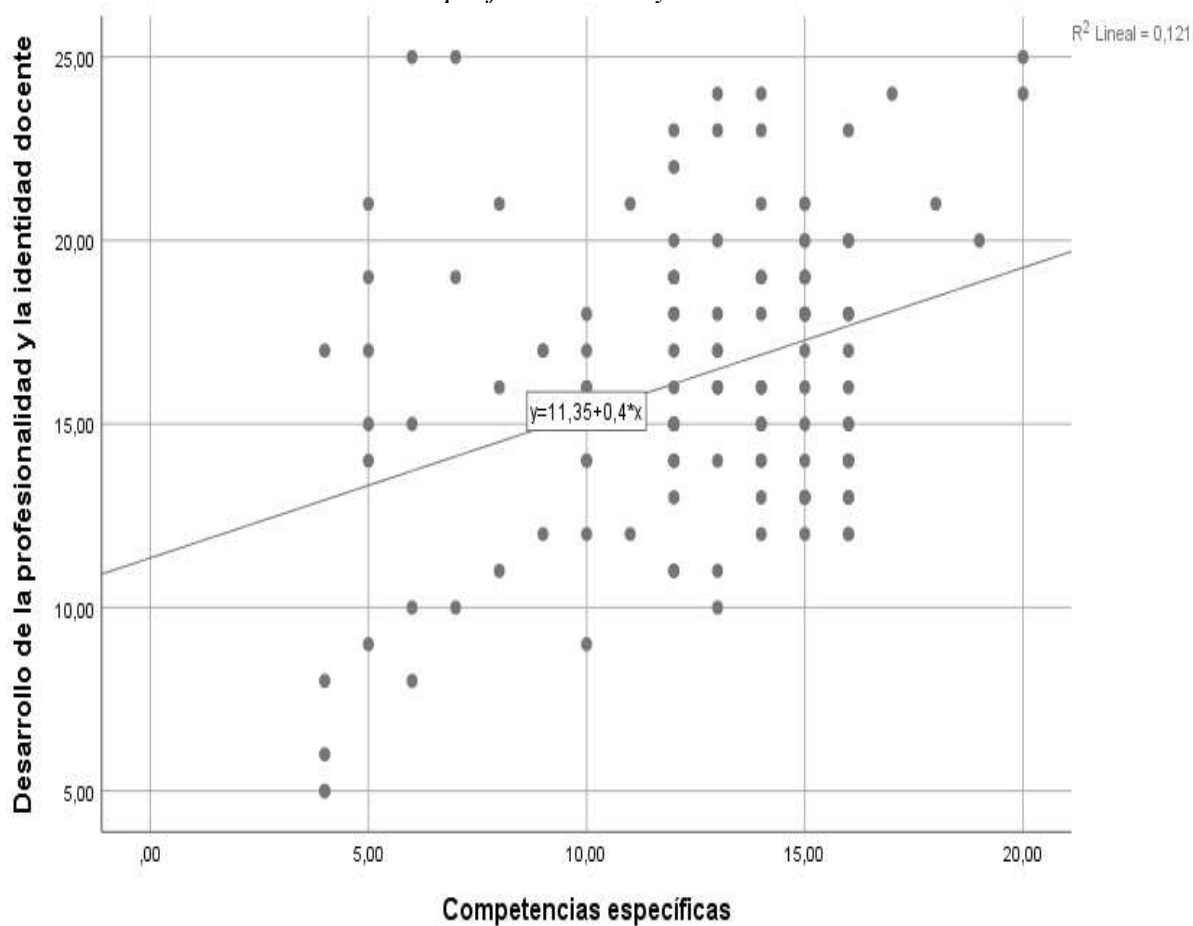
Estadísticas para determinar la correlación entre la dimensión de las competencias específicas y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

	Competencias específicas	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
N	130	130
Media	12,4154	16.2615
Desv. Desviación	3,64465	4.14758
Error estándar de la media	0,31966	0.36377
Mínimo	4,00	5.00
Máximo	20,00	25.00
IC 95% Límite inferior =	11,789	15.549
IC 95% Límite superior =	13,042	16.974

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Figura 36

Diagrama de dispersión entre la dimensión de las competencias específicas y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas.

Análisis e interpretación:

Así que se logra contemplar en la *Tabla 70*, los resultados que anteceden, muestran que se tiene la media de las competencias específicas es $\bar{X} = 12,4154$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 0,31966$; muestra los datos son dispersos con respecto a la media y los demás grados de precisión es menor que el grupo de datos de la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es $\bar{X} = 16,2615$ y respecto a su dispersión de Error estándar media $EE_{\bar{X}} = 0,36377$; observamos que es ligeramente diferente entre los grupos, de modo que los datos presentan una precisión en el análisis de la predicción.

Las consecuencias proporcionales, donde muestran que si coexiste una correspondencia entre las competencias específicas y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco. Por otro lado, la dimensión de las competencias específicas en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, demuestra un nivel “logrado” esto claramente incide en la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas un nivel “logrado” lo cual proporcionalmente está cedido por el 12,1%; esto expresa que coexiste una correspondencia seguida entre uno y otras dimensiones.

Formulación de hipótesis específica 4:

Paso 1: Planteamiento de hipótesis:

H₀: La dimensión las competencias específicas NO inciden de manera directa y significativa en la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

H_a: La dimensión las competencias específicas inciden de manera directa y significativa en la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Paso 2: Nivel de significancia:

Tomado en cuenta: $\alpha = 0,05$.

Paso 3: Prueba estadístico:

La prueba estadística utilizado fue la prueba **Anova**, se obtuvo en el programa estadístico SPSS:

Tabla 71

Estadísticas de prueba de las competencias específicas y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	268,164	1	268,164	17,594	,000 ^b
	Residuo	1950,944	128	15,242		
	Total	2219,108	129			

a. Variable dependiente: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

b. Predictores: (Constante), Competencias específicas

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Decisión estadística

La prueba estadística de correlación “Anova” para la dimensión de las competencias específicas y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la

identidad docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, periodo 2019; demostrando una incidencia significativamente moderadamente buena ($P = 0,000$) y directamente proporcional; es decir existe impacto de la dimensión de las competencias específicas desarrolladas por los docentes.

Por consiguiente, con el resultado de la prueba estadístico de “Anova” se obtiene el valor de 0.00 y “P-value” es menor $\alpha = 0,05$ proporcional al 5%. En consecuencia, la hipótesis nula (H_0) se rechaza y confirmamos la H_a .

H_a : La dimensión de las competencias específicas inciden de manera directa y significativa en la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

Tabla 72

Análisis de valor predictivo de las competencias específicas y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,348 ^a	0,121	0,114	3,90407

a. Predictores: (Constante), Competencias específicas

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

El Coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,348$ y elevado al cuadrado es $r^2 = 0,121$; lo cual indica que:

Los resultados de la investigación sobre las competencias específicas por los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, contribuye de manera significativamente positiva la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, que estas explican con un

coeficiente determinación ($r^2 = 0,121$) de interdependencia. Otra forma de interpretar es; la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas en un 12,1% de las competencias específicas en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco.

Tabla 73

Análisis de regresión lineal de las competencias específicas y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Modelo		Coeficientes ^a		t	Sig.	
		Coeficientes no estandarizados	Coeficientes estandarizados			
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	11,350	1,220		9,304	0,000
	Competencias específicas	,396	0,094	0,348	4,195	0,000

a. Variable dependiente: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Nota: Procesado en el programa SPSS versión 25.00, las encuestas.

Los resultados obtenidos presentan los coeficientes son parte de la ecuación de la regresión lineal. De los resultados de la prueba de Anova, se tiene:

$$Y_0 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots + \beta_n X_n + \varepsilon_i$$

$$\text{Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente} = 11,350 \times \text{Competencias específicas} + \varepsilon_i$$

El modelo de regresión lineal múltiple representa adecuadamente la predicción la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de nivel secundaria, dado que se obtiene valores menores al nivel de significancia, es decir las competencias específicas en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco; impacta positivamente y significativamente en la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Así mismo, el modelo de regresión lineal múltiple explica que presenta una variación de las competencias específicas desarrolladas por los docente en una unidad, esta aporta en la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en un 11,350 lo que significa que dicha variable explica inversamente en la participación, ambas variables son favorables en la actividad

desarrollada por la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco

Podemos concluir diciendo que **se acepta** la hipótesis planteada, ya que se aprecia la incidencia significativa entre la dimensión de las “competencias específicas”, con la dimensión de “desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”, en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

5.6. Propuesta

Lineamientos que permitirán mejorar las competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

5.6.1. Presentación

El estudio está vinculado con mejorar las competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019. Las variables vinculadas con la investigación, actualmente ocupan un lugar destacado y elevado en las agendas de discusión laboral. En este sentido, la ventaja competitiva reside en el recurso humano, que es un activo inestimable y el motor del éxito. En consecuencia, de esta investigación establece el estudio de las competencias laborales de los profesionales competentes y su desempeño, Saavedra Cuellar (2019), así lo sustenta el mismo autor.

Por esta razón, los actores académicos de las instituciones educativas del Distrito de San Jerónimo han expresado cierta preocupación por el desconocimiento

en los contenidos del instrumento de evaluación, se observan debilidades pedagógicas: hay profesores que no presenten sus sesiones de aprendizaje completas, como lo demuestran los documentos de seguimiento referidos al plan de supervisión de la institución educativa; igualmente, hay profesores que no presenten sus trabajos de aprendizaje académico y son referidos al plan de supervisión de la institución educativa, para establecer futuros lineamientos y mejorar las debilidades presentadas.

Asimismo, ¿De qué manera las competencias laborales inciden en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019? en la mencionada realidad problemática, se considera oportuno enmarcar el siguiente problema como el análisis en el que circunscribe a la variable de las competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario y por ende establecer lineamientos para mejorar la dificultad.

5.6.2. Objetivo

Proponer los lineamientos que permitirán mejorar las competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

5.6.3. Justificación

En los últimos tiempos se han detectado dificultades veraces en educación, que han impactado directamente en los procesos educativos, y se ha determinado que una de las causas de este problema es la competencia laboral de los docentes. Siendo uno de los pilares más importantes y relevantes de la educación, la gestión del

desempeño docente debe enriquecerse de acuerdo a las necesidades e intereses de los sujetos de investigación, con ello se quiere lograr un aprendizaje significativo y un óptimo rendimiento de los alumnos (Castillo Sarabia y Villalpando Cadena, 2019).

5.6.4. Lineamientos

Lineamientos para mejorar las competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019. Con base en los fundamentos: Epistemológicos, filosóficos, pedagógicos, psicológicos, sociológicos.

Epistemología en competencia laboral y desempeño docente:

Es útil explicar lo que entendemos por epistemología al principio de esta sección. Es “el estudio del movimiento desde los estadios de conocimiento mínimo hasta los niveles de conocimiento más riguroso”, según Jean Piaget (1970) citado por (Aguilar Gordón et ál., 2017).

Cuando se hace referencia a los estados de conocimiento básico y los más profundos, a que se reseña, el término “conocimiento” se refiere aquí al conocimiento científico, a la modernización de procesos de desarrollo, en la creación y actuación de las comunidades de habilidades desde una perspectiva epistemológica, cuando se trata de vincular las competencias laborales en las instituciones educativas de nivel secundario, como saberes previos para hacer desarrolladas con el desempeño docente, a través de la práctica (Aguilar Gordón et ál., 2017).

Filosóficos, según la perspectiva de competencia laboral y desempeño docente:

Según el filósofo sueco Ernst Cassirer (1993) citado por (Aguilar Gordón et ál., 2017), hace referencia “al proceso por el que elevamos a la conciencia, reproductivamente, un mundo ya existente, ordenado y estructurado”. Esto conlleva a que la forma práctica de las competencias laborales se debe vincular con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario, es la forma en que se eleva el conocimiento a la conciencia de los actores del estudio, ser protagonistas de una realidad, por un lado, y la conciencia humana por otro. Este, a su vez, desde una perspectiva en los procesos de reforma del sistema educativo.

Pedagógicos, referido al aspecto de la competencia laboral y desempeño docente:

Los filósofos siempre se han interesado por la educación, ya que exige una revisión de los objetivos de la sociedad para cada individuo, así como de su situación actual. Según Kant (2008) citado por (Aguilar Gordón et ál., 2017) “Solo a través de la educación se puede llegar a ser un hombre en formación, la pedagogía misma. Solo es lo que su educación ha hecho de él”. Por lo tanto, la educación se concibe como el proceso a través del cual se convierte al individuo con un ser en formación en la práctica pedagógica, a través de competencias laborales en el desempeño docente de las instituciones educativas de nivel secundario.

Por ello, es crucial comprender cuál es la finalidad de la transmisión del conocimiento a través de la escuela, específicamente en el nivel de secundaria, cómo se construye a partir de la pedagogía y lo pedagógico, y cómo se forma a partir de otras ciencias relevantes para el proceso educativo, con base a las competencias

laborales y el desempeño docente dentro del sistema educativo, mejorando en la calidad de la formación y desarrollo de un lenguaje común.

Psicológicos, fundamento vinculado con la competencia laboral y el desempeño docente.

En el uso en el discurso psicológico, dentro del sistema educativo, han recibido mucha atención las competencias laborales y el desempeño docente. Algunos confunden la sensación con la percepción, mientras que otros creen que la percepción subyace a todo el entendimiento humano, en el que el docente se sienta incorporado en lo emocional y pueda experimentar un entendimiento perceptible dentro de lo intelectual psicológico, vinculado con sus saberes previos y el nuevo conocimiento en la reevaluación competente en la enseñanza. Por lo tanto, se podría definir la percepción del fundamento psicológico como el proceso cognitivo que nos proporciona un proceso cognoscitivo sensible que nos muestra lógicamente los objetos de forma totalizadora y unitaria (Lucas, 1999), citado por (Aguilar Gordón et ál., 2017).

Sociológicos, dentro de las competencias laborales y el desempeño docente:

Es un reto precisar lo que corresponde a la sensación externa, porque no adquirimos este conocimiento en la edad adulta, sino a través de las múltiples etapas del proceso cognitivo social (Lucas, 1999) referenciado por (Aguilar Gordón et ál., 2017). Con esta base, se pretende mejorar el desenvolvimiento social del personal docente de la institución en el nivel secundario, cuando se trata de compartir experiencias y conocimientos, relacionados con las capacidades profesionales que cada maestro posee, este se hace proyectar, a través de un buen desempeño

académico y se adquiere por la respuesta de este en habilidades sociales positivas e idóneas en el campo educativo, a través de un buen manejo en la evaluación formativa, adquisición y actualización continua de competencias laborales.

5.6.5. Características

Como ya se ha dicho, el concepto hace mucho hincapié en las técnicas cognitivas, emotivas y expresivas, dentro de las variables de estudio incorporadas en la propuesta. El primero permite a la persona traducir sus experiencias, categorizando, organizando y construyendo estructuras cognitivas a partir de ellas; el conocimiento, las herramientas e interacción con la realidad y las operaciones intelectuales, se consideran componentes de este enfoque pedagógico, dentro de las competencias laborales. Los afectos, las herramientas afectivas y las operaciones valorativas se consideran necesarias en el segundo enfoque, que es afectivo y permite valorar los acontecimientos, las circunstancias y las cosas del entorno que rodea al docente en su desempeño. La tercera estrategia, denominada expresiva, traduce lo que una persona entiende y siente en palabras o actos útiles; los materiales que se tienen en cuenta son los textos, el lenguaje y los procedimientos de codificación, que a su vez se incorporan dentro de las competencias laborales de los docentes (Gómez Sánchez, 2019).

5.6.6. Estructura de la propuesta

Figura 37

Estructura de la propuesta



Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

5.7. Discusión de los resultados

El objetivo del estudio estuvo centrado en explicar la incidencia de las competencias laborales en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco. Para lograr demostrar este hecho, se realizó el análisis aplicando con una muestra de 130 personas docentes de las instituciones educativas de nivel de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco; se obtuvo con los resultados obtenidos de aquellos docentes que completaron las encuestas y aportaron con la experiencia y desempeño como docente en estas instituciones educativas. Los resultados del trabajo de campo de acuerdo a

la metodología planteada, en especial la recolección de datos cuantitativos. Así mismo, el presente trabajo de investigación tiene la variable independiente y dependiente; de igual manera, estas variables están conformadas con las respectivas dimensiones e ítems que han sido valiosos para el análisis estadístico descriptivo y estadística inferencial especialmente para el contraste es la prueba estadístico de “Anova”, análisis de valor predictivo, análisis de regresión lineal.

Una vez realizada la recolección de la información cuantitativa, se procedió a la aplicación estadística descriptiva, describiendo cada una de las dimensiones de las variables de estudio. El siguiente paso, se surgió realizar el análisis estadística inferencial con ello la parte de comprobación de hipótesis general planteada con la prueba estadístico de “Anova”, en donde se ha tomado la variable independiente (competencias laborales) y la variable dependiente (desempeño docente), en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

De igual forma, en la investigación se planteó un análisis de regresión lineal que está evidenciado en la *Tabla 39*, *Tabla 40*, y *Tabla 41*, donde presentamos los resultados de prueba estadístico de correlación “Anova” de las variables de investigación, análisis del “valor predictivo” y el análisis estadístico de “Análisis de regresión lineal”, los índices de correlación de las variables de nivel de competencias laborales y desempeño docente tiene una influencia positiva considerable, debido a que los resultados arrojaron los valores de $Desempeño\ docente = 0,736 \times Competencias\ laborales + \varepsilon_i$ con esta información se demuestra que la hipótesis general es demostrada.

Por lo tanto, con esta prueba estadística queda demostrado la hipótesis general: Las competencias laborales inciden de manera directa y significativa en el

desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

De igual manera, los resultados de la hipótesis específica primera, se muestra en los *Tabla 43, Tabla 44, y Tabla 45*, contrastando con un nivel de significancia del 5%, de manera que la hipótesis nula (H_0) se rechaza y confirmamos la H_a . La dimensión los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.

De igual manera se obtiene la regresión:

$Desempeño\ docente = 3,494 \times Tipos\ de\ competencias\ laborales + \epsilon_i$. Se asimila con Saavedra Cuellar (2019) presentaron un trabajo de estudio, en donde concluyó que resultado sistema de motivación e incentivos para los profesores con la finalidad de alcanzar óptimos resultados en el ejercicio docente y su caracterización a un plan en el trabajo periódico. Así mismo, los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes se logrará los resultados y estas también están asociados con las personas, organizaciones, tecnológicos, obtendremos los logros académicos de una manera adecuada su proceso de aprendizaje con pensamiento crítico. Realizando un diagnóstico y la deducción del tema de estudio que siempre los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes y las condiciones básicas ponen en asociarse con el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

De la misma manera, con referente a la hipótesis específica segunda, se muestra en las *Tabla 47, Tabla 48, y Tabla 49*, demostrando existe un nivel de significancia del 5%, de manera que la hipótesis nula (H_0) se rechaza y confirmamos la H_a ; donde presentamos los resultados de prueba estadístico de correlación

“Anova” de las variables de investigación, análisis del “valor predictivo” y el análisis estadístico de “Análisis de regresión lineal”. La dimensión de las competencias genéricas incide de manera directa y significativa en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019. Además, corrobora estos resultados de regresión lineal: $Desempeño\ docente = 1,185 \times Competencias\ genéricas + \epsilon_1$. Estos resultados coinciden con Alarcón Pérez (2023) quien realizó un trabajo, en donde llega a los resultados presenta en la formación de competencias laborales calificaron que tiene mucha importancia e imprescindible de valorar en los tiempos actuales. Es decir, esta variable de formación de competencias laborales es fundamental en la formación y recursos de aprendizaje; para la apropiación y la generalidad para el desempeño docente. Además, las siguientes conclusiones, existen evidencias sobre la conexión de las competencias laborales de los docentes son valoradas de forma esencial para la enseñanza a los estudiantes, y presentan habilidades diferentes de cómo desempeñar los docentes en las aulas. Tomando consideración, el trabajo de investigación que se efectuó con el propósito de valorar la importancia de las competencias laborales de los docentes en estas instituciones de educación de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. Por otro lado, es esencial este tipo de dimensiones y actividades que deben tomarse para desarrollar las capacidades que poseen los docentes en estas instituciones educativas.

De la misma manera, con referente a la hipótesis específica tercera, se muestra en las *Tabla 51*, *Tabla 52*, y *Tabla 53*, demostrando existe un nivel de significancia del 5%, de manera que la hipótesis nula (H_0) se rechaza y confirmamos la H_a ; donde presentamos los resultados de prueba estadístico de correlación “Anova” de las variables de investigación, análisis del “valor predictivo” y el análisis

estadístico de “Análisis de regresión lineal”. La dimensión de las competencias básicas incide de manera directa y significativa en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019. Además, corrobora estos resultados de regresión lineal: $Desempeño\ docente = 5,048 \times Competencias\ básicas + \varepsilon_i$. A estos resultados coinciden con Veintimilla Nazareno (2021) quien realizó un trabajo, en donde llega a los resultados fundamentales observamos que si existe una asociación directa entre las variable de estudio, empleando la prueba estadístico de “Rho de Spearman” presenta un relación bastante considerable; la cual demuestra en un 73,4% de significancia y la asociación directa y significativa entre las variables de estudio. Así mismo, el 80% de los encuestados aprobaron con una calificación alta. Es decir, existe una explicación de un paralelismo entre las variables que producen. Es decir, los resultados obtenidos demuestran cuán importantes es tener la capacidades laborales de los docentes para llegar al aprendizaje de los estudiantes y especialmente con la dimensión de las competencias básicas que tienen cada uno de los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Por último, presentamos que la hipótesis específica cuarta, se muestra en los *Tabla 55, Tabla 56, y Tabla 57*, contrastando con un nivel de significancia del 5%, de manera que la hipótesis nula (H_0) se rechaza y confirmamos la H_a ; donde presentamos los resultados de prueba estadístico de correlación “Anova” de las variables de investigación, análisis del “valor predictivo” y el análisis estadístico de “Análisis de regresión lineal”. La dimensión las competencias específicas inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019. De igual manera se obtiene la regresión:

$Desempeño\ docente = 6,927 \times Competencias\ específicas + \varepsilon_i$. Se asimila con Otiniano Jara (2022), presentaron un trabajo de estudio, en donde concluyó que observamos que si existe una asociación directa entre las variable de estudio, empleando la prueba estadístico de “r pearson” presenta un relación bastante considerable, cuando aumenta las competencias digitales aumenta el desempeño docente e inversamente también produce. Del mismo modo, las competencias digitales de los docentes se encuentran en un nivel avanzado que es aproximadamente 68%. De igual manera, se observa que el nivel de desempeño docente se encuentra en un nivel avanzado de 68,18%. Finalmente, muestra también una asociación directa entre las competencias digitales y el nivel de investigación e innovación. Tomando en cuenta el diagnóstico y análisis de que las competencias específicas de los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, es fundamental para la enseñanza de los futuros estudiantes y manejar las competencias digitales hoy en día son esenciales y fundamentales para todos las profesiones, donde actualmente vivimos en un mundo competitivo con estas competencias específicas.

Finalmente, este estudio es una contribución que consentirá ayudar a futuros estudios y nuevas sistemáticas de acometida para el proceso de trabajos de tesis que cooperen a las instituciones educativas de nivel secundario; de igual manera, en todo el sector de servicio especialmente el sector de servicio especialmente en sus distintos niveles educativos dentro de la región, el país y el mundo.

Conclusiones

Primera:

De los hallazgos del estudio se comprobó que la variable de las competencias laborales incide directa y significativa en el desempeño docente, la aplicación del estadígrafos de prueba “Anova” del valor predictivo del nivel de competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario, que explica con un coeficiente determinación ($r^2 = 0.831$) de interdependencia. Este resultado ha sido demostrado con el análisis del modelo de regresión lineal múltiple presenta un 83,1% la incidencia de manera positiva y significativa del nivel de competencias laborales en el desempeño docentes en las instituciones educativas, esta evidencia demuestra cuanto mayor sea las competencias laborales existirá mayor nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Segunda:

Se concluye que la situación actual de las competencias laborales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, periodo 2019. Se ha determinado que un 54,62% de los encuestados docentes mencionaron que está un nivel “regular”; es decir, la capacidad es flexible y adaptan permanentemente a los nuevos cambios. Es decir, se observaron que los docentes consideran que si las competencias laborales son uno de los factores principales para el trabajo como docente y son evaluados constantemente para ser profesionales destacables en estas instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Tercera:

Se concluye que el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, periodo 2019. Se ha determinado en un 49,23% de los encuestados expresaron que el desempeño docentes está en un nivel “regular” en las instituciones educativas; es decir, los docentes perciben el nivel desempeño docente está más al lado de nivel “alto”; sin embargo, presentan algunas dificultades en el aprendizaje de los estudiantes, las cuales no están considerados a lado de los docentes, si no es problema de los estudiantes tiene problema para el aprendizaje de los diferentes factores.

Cuarta:

En relación a la evaluación de la incidencia de la dimensión los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco; es decir, el empleo del estadígrafo de regresión lineal múltiple presenta un 66,7% la incidencia de manera positiva y significativa de la dimensión los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes en el desempeño docente. Así mismo, en la dimensión de las competencias genéricas incide en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco; es decir, el del estadígrafo de regresión lineal múltiple presenta un 78,9% la incidencia de manera positiva y significativa de la dimensión de las competencias genéricas en el desempeño docente. De igual forma, en la dimensión de las competencias básicas incide en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco; es decir, el del estadígrafo de regresión lineal múltiple presenta un 77,8% la incidencia de manera positiva y significativa de la dimensión de las competencias básicas en el desempeño docente. Finalmente, la dimensión de las competencias específicas incide en el desempeño

docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco; es decir, el del estadígrafo de regresión lineal múltiple presenta un 81,5% la incidencia de manera positiva y significativa de la dimensión de las competencias específicas en el desempeño docente. Esta evidencia demuestra cuanto mayor sea la dimensión (los tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes, competencias genéricas, competencias básicas, y competencias específicas) existirá mayor será en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Quinta:

Respecto a los lineamientos permitirán mejorar las competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco. Este hecho demuestra con las deficiencias encontradas en las competencias laborales y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario, mientras lo apliquen y ejecuten los lineamiento de exigencia en la práctica pedagógica a través de las competencias laborales, tendremos un mejor desarrollo del desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario. Además, la adquisición y actualización continua de competencias laborales es promovido para mejorar el desenvolvimiento social del personal docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Recomendaciones

Primera:

Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, en implementar los lineamientos de mejoras de las competencias laborales, lo cual contribuirá a mejorar en el desempeño docente, especialmente en la gestión de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco; los cuales son aspectos fundamentales para el logro de aprendizaje de estudiantes de estas instituciones educativas. Este hecho es el manejo de competencias genéricas, competencias básicas y competencias especiales de los docentes en condiciones adecuadas incide directamente en la desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Segunda:

Se recomienda a los directivos de las competencias laborales de los docentes en las instituciones educativa de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, tomar en cuenta este tipo de competencias genéricas, competencias básicas, y competencias específicas son esenciales para la formación de los futuros estudiantes; mediante el cual busca mejorar el servicio y prestigio de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo; así mismo, sistematizar la enseñanza en la era tecnológica tiene un propósito fundamental en la diversidad de fuentes de gestión de información con el empleo de las nuevas competencias laborales que poseen cada uno de los docentes.

Tercera:

Se recomienda a los directivos sobre el desempeño docente de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, debe situar mayor énfasis en el desarrollo de liderazgo pedagógico con que las estas instituciones educativas lograrán de una manera esencial en la calidad de servicio educativo; debido que actualmente los directores deben ser gestores y creativos en la posibilidad de lograr conseguir a que los docentes de estas instituciones educativas de nivel secundario. Todo ello, logra una identificación con la institución y finalmente logramos calidad de servicio educativo y está asociado con el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco.

Cuarta:

Invocar a la que los directores de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco, que este cargo de gestionar y ejecutar; tomar en cuenta de cumplir con los objetivos institucionales utilizando diferentes tipos de competencias, competencias genéricas, competencias básicas, competencias específicas en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco; tomar los diversos factores que se presentan en las competencias laborales de los docentes; todo ello, son esenciales para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario, debido que actualmente no están aplicando con todo las bondades de las competencias laborales.

Quinta:

Se recomienda a los directivo de las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo – Cusco; aplicar los lineamientos de mejorar las

competencias laborales y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario; ya que esto fomenta una gestión participativa y comprometida en los trabajos de gestión y administración de las instituciones educativas. Así mismo, este equilibrio ayudará a que los estudiantes tengan una preparación segura en los contenidos de las instituciones educativas de nivel secundario.

Referencias bibliográficas

- Abanto, A. L. C. A., Loyola, M. E. A., & Gago, D. O. (2022). Motivación y el desempeño de los docentes del instituto de educación superior tecnológico público Chocope-2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), Article 1.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1506
- Aguilar Gordón, F. del R., Bolaños Vivas, R. F., & Villamar Muñoz, J. L. (2017). *Fundamentos epistemológicos para orientar el desarrollo del conocimiento* (1.^a ed.). Universitaria Abya - Yala.
<https://www.digitaliapublishing.com/a/58964/fundamentos-epistemologicos-para-orientar-el-desarrollo-del-conocimiento>
- Alarcón Pérez, D. (2023). *Estrategia de formación de competencias laborales para el desempeño docente en la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape* [Tesis, Universidad Señor de Sipán].
<http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/10507>
- Álvarez, J.-F., & Gisbert-Cervera, M. (2015). Grado de alfabetización informacional del profesorado de Secundaria en España: Creencias y autopercepciones. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación*, 23(45), 187-194.
<https://doi.org/10.3916/C45-2015-20>
- Ausubel, D. P., Novak, J. D., & Hanesian, H. (1989). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. Trillas, Editorial. <http://www.promolibro.com/p8334359-psicologia-educativa-un-punto-de-vista-cognoscitivo-ausubel-d-novak-j-y-hanesian-h.html>
- Bardales Torres, S. E. Y. (2019). *La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional docente de una institución educativa del nivel secundaria del sector público de La ciudad de Cajamarca* [Tesis, Universidad

Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22249/Bardales%20Torres%20Saira%20Eli%20Yhina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Brasales Panchi, P. A. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano—Penipe Educación* [Tesis, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/31971>

Castillo Sarabia, J. C., & Villalpando Cadena, P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: Una perspectiva de reflexión e importancia.

Daena: International Journal of Good Conscience, 14(1), 30-51.

Chávez Pullas, M. K., & Henríquez Jiménez, E. V. (2020). *La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019* [Tesis, Universidad Politécnica Salesiana].

<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19092>

Chinchilla Garro, M. (2021). *Análisis de las competencias de gestión para el desarrollo del talento humano en el colegio Francisca Carrasco Jiménez, circuito 02, Dirección Regional de Educación de Cartago* [Tesis, Universidad de Costa Rica].

<https://kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/84845>

Cuenca Pareja, R., Rivera Brios, Y., & Morales Flores, J. (2011). *Hacia una propues de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, a diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Consejo Nacional de Educación.

https://www.repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/725/cuenca_dscursosynoci ones.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Echeverría, B., Isus, S., & Sarasola, L. (1999). *Formación para el desarrollo de la profesionalidad*. CEDEFOR.
- Escalante Copacondori, C. (2019). *Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Simón Bolívar” – Picchu Alto de la ciudad del Cusco* [Tesis, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35623>
- Estrella Cárdenas, S. Y., Flores García, J. A., Huatuco Cuestas, M. A., Lino Caparachin, K. N., & Paredes Pérez, M. A. J. (2022). Desarrollo evolutivo de las competencias laborales: Una revisión de la literatura. *Gaceta Científica*, 8(4), Article 4.
<https://doi.org/10.46794/gacien.8.4.1807>
- Ferrari, A. (2012). *Digital competence in practice: An analysis of frameworks*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2791/82116>
- Fierro, C., Fortoul, B., & Rosas, L. (1999). *Transformando la práctica docente: Una propuesta basada en la investigación-acción*. Paidós.
https://www.researchgate.net/profile/Bertha-Fortoul-2/publication/31679933_Transformando_la_practica_docente_una_propuesta_basada_en_la_investigacion-accion_C_Fierro_B_Fortoul_L_Rosas/links/5aa70832a6fdccdc46a8dad/Transformando-la-practica-docente-una-propuesta-basada-en-la-investigacion-accion-C-Fierro-B-Fortoul-L-Rosas.pdf
- Fuentes-Doria, D., Toscano-Hernández, A., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. L., & Díaz Pertuz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables* (1.^a ed.). Editorial Universidad Pontificia Bolivariana. <https://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>

- Gallego, M. (2000). Gestión humana basada en competencias contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. *Revista Universidad EAFIT*, 36(119), 63-71.
- García Gil, M. (2012). *Competencias laborales: Métodos para evaluarlas*. Trillas.
- Jimeno Sacristán, J., & Pérez Gómez, A. I. (1996). *Comprender y transformar la enseñanza* (5.ª ed.). Morata.
https://www.academia.edu/6754452/Comprender_y_transformar_la_ense%C3%B1anza
- Gisbert Cervera, M., González Martínez, J., & Esteve Mon, F. M. (2016). Competencia digital y competencia digital docente: Una panorámica sobre el estado de la cuestión. *RiITE Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*, 74-83. <https://doi.org/10.6018/riite2016/257631>
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional* (1.ª ed.). Kairós.
- Gómez Sánchez, R. (2019). *La reflexión docente como estrategia para adquirir conocimiento práctico: Interacciones de supervisión en el prácticum* [Tesis, Universidad de Salamanca]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=256040>
- Guayasamín Cantos, K. X., & Ramos Alfonso, Y. (2020). Determinación de las competencias y su forma de evaluación en docentes de Instituciones Fiscales del Nivel Medio en Manabí. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 5(7), 406-421.
- Guisande González, C., Vaamonde Liste, A., & Barreiro Felpeto, A. (2011). *Tratamiento de datos con R, STATISTICA y SPSS*. Díaz de Santos.
- Gutiérrez Andrade, O. W. (2008). La metodología de las Ciencias Económicas y Empresariales. *Perspectivas*, 22, 9-44.

Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014).

Metodología de la Investigación (6.^a ed.). Mc Graw - Hill.

<https://metodologiaecs.wordpress.com/2016/01/31/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion-sampieri-pdf/>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014).

Metodología de la Investigación (6.^a ed.). McGraw Hill Interamericana.

https://www.academia.edu/24753853/Metodologia_de_la_Investigacion_Sampieri_6ta_edicion_

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2023). *Metodología de la*

investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (2.^a ed.). McGraw Hill

Interamericana. https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion_93340

Lapeyre, J. (2017). *Glosario para la competencia TIC Definiciones y breves explicaciones.*

<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12343.01444>

León Zamora, E. (2014). *Docencia, interculturalidad y educación inicial.* Gráfico Marcelo

E. I. R. L. [https://tarea.org.pe/wp-](https://tarea.org.pe/wp-content/uploads/2020/06/DocenciaInterculturalidad_MINEDU-TAREA.pdf)

[content/uploads/2020/06/DocenciaInterculturalidad_MINEDU-TAREA.pdf](https://tarea.org.pe/wp-content/uploads/2020/06/DocenciaInterculturalidad_MINEDU-TAREA.pdf)

Lombardi, G. (2000). La formación docente continua. Apuntes para la transición. *Signos*

Universitarios, 20(37), Article 37.

MINEDU. (2016). *Marco de buen desempeño docente.*

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

MINEDU. (2022). *Marco del Buen Desempeño Docente.*

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>

- Municipalidad Distrital de San Jerónimo. (2022). Municipalidad Distrital de San Jerónimo:... || Por un Nuevo San Jerónimo. *Geografía del San Jerónimo*.
<https://www.munisanjeronimocusco.gob.pe/>
- Murillo Hernández, W. J. (2008). *La investigación científica—Monografías*.
Monografias.com. <https://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/invest-cientifica>
- Nickerson, R. S., Perkins, D. N., & Smith, E. E. (1987). *Enseñar a pensar: Aspectos de la aptitud intelectual* (3.^a ed.). Paidós.
- Núñez Rojas, N., & Díaz Castillo, D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 237-252. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013>
- Otiniano Jara, J. (2022). *Competencias digitales y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Público Virgen de Guadalupe de Nepeña, Ancash, 2021* [Tesis]. Universidad César Vallejo.
- Pérez Capdevila, J. (2012). Competencias laborales: Remozamiento del concepto, método para valuarlas, medirlas y caracterizar a las personas. *Avanzada Científica*, 15(1), 74-92.
- Ramírez Martinell, A., & Casillas, M. A. (2017). *Saberes digitales de los docentes de educación básica. Una propuesta para la discusión desde Veracruz* (1.^a ed.). Secretaría de Educación de Veracruz.
<https://www.uv.mx/personal/albramirez/files/2015/06/Saberes-Digitales-SEV-libro-final.pdf>
- Reyes Colina, F. J., & Fernández Barriga, M. J. (2019). Formación por competencias laborales de los profesores de la Universidad Politécnica de Cabimas. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 15(44), 21-31.

- Reynaga Obregón, J. (2002). El método estadístico. En UNECT instituto virtual (Ed.), *El método estadístico en la investigación cuantitativa* (pp. 40-67).
<https://moodle.unect.com.mx/Antologia/237-3-El-metodo-estadistico-en-la-investigacion-cuantitativa.pdf>
- Rivero Herrera, J. (2003). *Nueva docencia en el Perú*. Ministerio de Educación.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/454>
- Rosario Flores, A. R. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra—Lima—2016* [Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7005>
- Saavedra Cuellar, O. (2019). *Gestión educativa y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí* [Tesis, Universidad San Pedro].
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13326>
- Sabino, C. (2007a). *Cómo hacer una tesis* (3.ª ed.).
<http://tsmetodologiainvestigaciondos.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/175/2019/05/U6-CarlosSabino-ComoHacerUnaTesis.pdf>
- Sabino, C. (2007b). *El proceso de investigación*. https://www.perio.unlp.edu.ar/tif/wp-content/uploads/2021/04/CarlosSabino-ElProcesoDeInvestigacion_0.pdf
- Salazar, T. S. (2003). *Gestión por competencias: Un nuevo desafío en la educación hoy*. Docplayer. <https://docplayer.es/11491000-Gestion-por-competencias-un-nuevo-desafio-en-la-educacion-hoy.html>
- Tejada Artigas, C. M., Tobón Tobón, S., Martínez Comeche, J. A., Mendo Carmona, C., Moreiro González, J. A., & Ramos Simón, L. F. (2006). *El diseño del plan docente en Información y Documentación acorde con el Espacio Europeo de Educación*

- Superior: Un enfoque por competencias*. Universidad Complutense de Madrid.
<https://hdl.handle.net/20.500.14352/54666>
- Tobón, S. (2001). *Aprender a emprender: Un enfoque curricular*. Red Crear, Fundación Universitaria del Oriente - Funorie.
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. (4.^a ed.). ECOE.
- Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior: El enfoque complejo*. Universidad Autónoma de Guadalajara.
<http://148.202.167.116:8080/xmlui/handle/123456789/3491>
- Torres Rivera, A. D., Badillo Gaona, M., Valentin Kajatt, N. O., & Ramírez Martínez, E. T. (2014). Las competencias docentes: El desafío de la educación superior. *Innovación educativa (México, DF)*, 14(66), 129-145.
- Triola, M. F. (2018). *Estadística* (12.^a ed.). Pearson Educación.
[//www.elsolucionario.org/elementary-statistics-mario-f-triola-13th-edition/](http://www.elsolucionario.org/elementary-statistics-mario-f-triola-13th-edition/)
- UNESCO. (2012). *Los Jóvenes y las competencias: Trabajar con la educación, informe de seguimiento de la EPT en el mundo, 2012*. UNESCO Biblioteca Digital.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000218083>
- Valderrama Mendoza, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta* (5.^a ed.). San Marcos E. I. R. L.
<https://isbn.cloud/9789972342899/pasos-para-elaborar-proyectos-y-tesis-de-investigacion-cientifica/>
- Valdés Veloz, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*. Ponencia presentada por Cuba.
<https://es.scribd.com/doc/260549939/Encuentro-Iberoamericano-Sobre-Evaluacion-Del-Desempeno-Docente>

- Vara Horna, A. A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales?* (2.^a ed.).
Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de
San Martín de Porres.
- Vargas Zúñiga, F. (1999). La formación por competencias: Una opción para mejorar la
capacitación. *Revista ANDI*, 160, Article 160.
- Vargas Zúñiga, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Cinterfor.
<https://www.oitcinterfor.org/en/node/6161>
- Vásquez Villanueva, S., Vásquez Campos, S. A., Vásquez Villanueva, L., Carranza
Quevedo, M. F., Vásquez-Villanueva, C. A., & Terry-Ponte, O. F. (2021).
Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: La imagen de instituciones
educativas privadas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la
Educación*, 5(17), 178-194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Veintimilla Nazareno, V. A. (2021). *Competencias laborales y desempeño docente en la
Escuela de Educación Básica "Carmen Wither Navarro" Guayaquil, Ecuador,
2020* [Tesis, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56644>
- Velásquez Mauricio, L. E. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en
la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de
Lima Metropolitana. *Desde el Sur*, 13(1). <https://doi.org/10.21142/des-1301-2021-0009>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Competencias laborales y desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema general ¿De qué manera las competencias laborales inciden en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de las competencias laborales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre las dimensiones de las competencias laborales inciden y las dimensiones del desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019?</p> <p>d) ¿Qué lineamientos permitirán mejorar las competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019?</p>	<p>Objetivo general Explicar la incidencia de las competencias laborales en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Describir el nivel de las competencias laborales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.</p> <p>b) Describir el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.</p> <p>c) Determinar la relación entre las dimensiones de las competencias laborales inciden y las dimensiones del desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.</p> <p>d) Proponer los lineamientos permitirán mejorar las competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.</p>	<p>Hipótesis general Las competencias laborales inciden de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) El nivel de las competencias laborales en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019, es regular.</p> <p>b) El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019, es regular.</p> <p>c) Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de las competencias laborales inciden y las dimensiones del desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.</p> <p>d) Los lineamientos que permitan mejorar las competencias laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019.</p>	<p>Competencia laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipos de competencias laborales desarrolladas por los docentes. • Competencias genéricas. • Competencias básicas. • Competencias específicas. <p>Desempeño docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<p>Tipo de investigación: Es aplicada. De nivel descriptivo explicativo.</p> <p>Diseño de investigación No experimental de corte transversal.</p> <p>Población Población de docentes de las Instituciones Educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, en un total de 270 docentes.</p> <p>Muestra Muestreo no probabilístico o muestreo dirigido por método por conveniencia, asciende a una cantidad de 130 docentes.</p> <p>Técnicas Encuesta a los docentes. Revisión documental.</p> <p>Instrumentos Guía de encuesta para los documentos. Fichaje de los documentos.</p>

Nota: Elaboración propia.

Anexo 2. Matriz de instrumento para la recolección de datos

Competencias laborales y desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019

Variables 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	#Ítems	%	Escala valorativa	Instrumento
Competencias laborales: Castillo Sarabia y Villalpando Cadena (2019) quienes definieron al término de competencias laborales en su complejidad, una capacitación laboral sin hacer referencia al término “competencia”, definición que ha sido vista y atenta a las dificultades con el cambio tecnológico y globalizando lo financiero con la competencia y formación profesional.	Tipo de competencias laborales desarrolladas por los profesores	1. Intelectuales	1. El docente tiene pensamiento crítico y reflexivo hacia sí mismo, los demás y el entorno.	08	25%	Escala de medición: Ordinal Puntuación de 1 a 5 Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Cuestionario encuesta
			2. El docente tiene la capacidad para trabajar en equipos unidisciplinarios, interdisciplinarios y multidisciplinarios.				
		2. Personales	3. Capacidad para ser flexible y adaptable a los cambios y las nuevas perspectivas e innovaciones en el conocimiento.				
			4. Capacidad de tolerancia y respeto de los derechos de las otras personas sin discriminación.				
		3. Organizacionales	5. Emplea las herramientas necesarias para apoyar las tareas administrativo-				
			6. Emplea sus conocimientos para apoyar las tareas administrativas de la institución educativa.				
		4. Tecnológicos	7. Reconoce un amplio espectro de herramientas tecnológicas y algunas formas de integrarlas a la práctica educativa.				
			8. Conoce las relaciones entre el currículo de su área de conocimiento y la forma de integrar las TIC.				
	Competencias genéricas	5. Autogestión de la formación	9. Conoce las relaciones entre el currículo de su área de conocimiento y la forma de integrar las TIC.	27	50%		
			10. Gestiona los recursos necesarios para su formación, acorde con las posibilidades del contexto y sus necesidades.				
			11. Realiza los procesos de formación con perseverancia, hasta alcanzar las metas.				
		6. Comunicación oral y escrita	12. Evalúa su formación y realiza acciones de mejoramiento de acuerdo con unas determinadas metas.				
			13. Redacta informes en los cuales analizo procesos y situaciones de la vida acorde con normas sintácticas y semánticas de la lengua.				
			14. Expresa ideas y conceptos de forma oral logrando que las personas comprendan el mensaje que quiere transmitir, considerando los requerimientos comunicativos de cada situación.				
		7. Comunicación oral y escrita en una segunda lengua	15. Aplica distintas estrategias comunicativas según quienes sean los interlocutores, el contexto en el que se encuentra y los objetivos que persigue.				
			16. Identifica las ideas clave en un texto o discurso oral e infiere conclusiones a partir de ellas.				
			17. Redacta informes en una segunda lengua en la cual analiza procesos y situaciones de la vida acorde con las normas sintácticas y semánticas de dicha lengua.				
			18. Expresa ideas y conceptos de forma oral en una segunda lengua y lograr que las personas comprendan el mensaje que quiere transmitir, considerando los requerimientos comunicativos de cada situación.				
		8. Trabajo en equipo y liderazgo	19. Aplica distintas estrategias comunicativas en el marco de una segunda lengua según quiénes sean los interlocutores, el contexto en el que se encuentra y los objetivos que persigue.				
			20. Conceptualiza que es el trabajo en equipo, sus características y responsabilidades, teniendo en cuenta los retos del contexto.				
			21. Comprende el proceso de planificación de actividades en equipo de acuerdo con alguna metodología.				

			22. Participa en la realización de actividades conjuntas en un determinado equipo, con aceptación de las diferencias y comunicación asertiva, acorde con unos objetivos determinados.					
		9. Gestión de la información y del conocimiento	23. Analiza los procesos contextuales de forma sistémica y tiene esto en cuenta en el abordaje de actividades y problemas.					
			24. Identifica los requerimientos de información y de conocimiento en el contexto, de acuerdo con una determinada meta.					
			25. Interpreta la información para comprenderla y generar conocimiento que le posibilite actuar de forma integral ante las situaciones y problemas.					
			26. Procesa la información para generar conocimiento con base en una determinada metodología, las metas establecidas, las tecnologías de la información y la comunicación, y el compromiso ético.					
		10. Emprendimiento	27. Identifica problema en el contexto que convierte en oportunidades para establecer nuevos proyectos sociales o económicos pertinentes.					
			28. Diseña nuevos proyectos acordes con los requerimientos de la organización y del contexto empresarial.					
			29. Ejecuta y saca adelante los proyectos con referencia a las metas propuestas, el proceso administrativo definido y las condiciones del entorno.					
		11. Investigación	30. Argumenta los diferentes componentes del concepto de investigación, dando cuenta de la definición, clasificación, características centrales, ejemplificación, diferencias, vinculación, etc.					
			31. Planifica una actividad o proyecto de investigación (o de intervención con un componente investigativo), acorde con una determinada problemática y metodología de presentación de proyectos.					
			32. Ejecuta el proceso de investigación abordando de forma proactiva y estratégica las dificultades que se presentan en el proceso, haciendo adaptaciones oportunas, acordes con los resultados esperados.					
		12. Gestión de la calidad	33. Determina los criterios que se deben tener en cuenta en la gestión de la calidad organizacional acorde con las metas de la organización y las normas vigentes.					
			34. Se automotiva en torno a la gestión de la calidad, lo que le permite realizar las actividades con dedicación, perseverancia y unos determinados criterios.					
			35. Planifica procesos de gestión de la calidad considerando el contexto organizacional y los criterios establecidos.					
	Competencias básicas	13. Habilidad comunicativas	36. Tiene dominio de los temas que trabaja					
				37. Domina la secuencia didáctica del área de comunicación para desarrollar: expresión oral, comprensión de textos y producción de textos.				
				38. Las actividades académicas son empleados para aplicar en la vida.				
			39. Lidera muy bien en el manejo de aula, frente a distintas situaciones			06	15%	
		14. Liderazgo	40. Se actualiza permanente en su área de formación y desempeño					
			41. Posee conocimiento suficiente de resolver problemas académicos, evidenciándose en los mismos estudiantes.					
	Competencias específicas	15. Habilidades	42. Considera usted que su desempeño profesional es destacable					
				43. Considera usted que posee habilidades pedagógicas			03	10%
				44. Cree usted que programa actividades pedagógicas innovadoras				
Total			Ítems		44	100%		

Competencias laborales y desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019

Variables 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	#Ítems	%	Escala valorativa	Instrumento
Desempeño docente: Montenegro y Aldana (2003) citado por Rosario Flores (2017), estos autores realizan un concepto bien definido sobre el desempeño docente y su vinculación con las funciones determinadas del profesor, del alumno y de la comunidad.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	10	25%	Escala de medición: Ordinal Puntuación de 1 a 5 Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Cuestionario encuesta
			2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
			3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que desempeña.				
			4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
			5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
		2. Planifica la enseñanza de forma colegiada	6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
			7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
			8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
			9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
			10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.				
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	3. Crea un clima propicio para el aprendizaje la convivencia democrática	11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	19	50%		
			12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
			13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
			14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
			15. Resuelve conflictos de diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
			16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
			17. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
			18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				
			19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
			20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión del aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				

		<p>4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinarios</p>	<p>21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</p> <p>22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actitudes de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.</p> <p>23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</p> <p>24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.</p> <p>27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p> <p>28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</p> <p>29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>				
	<p>Participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad</p>	<p>5. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.</p> <p>6. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con familiares, el Estado.</p>	<p>30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.</p> <p>32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p> <p>33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p> <p>34. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</p> <p>35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</p>	06	15%		
	<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>7. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional</p> <p>8. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas</p>	<p>36. Reflexiona en comunidades y profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> <p>37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.</p> <p>38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</p> <p>39. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.</p> <p>40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>	05	10%		
Total			Ítems	40	100%		

Anexo 3.. Instrumento de recolección de datos - docentes



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

Cuestionario dirigido a los docentes de las Institutos de Educación de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco

I. DATOS GENERALES:

1.1. Sexo del encuestado:

- a) Masculino ()
b) Femenino ()

1.2. Edad del encuestado:

- a) Menos de 18 años ()
b) de 19 a 22 años ()
c) de 23 a 26 años ()
d) Más de 27 años ()

Instrucciones:

Estimados docentes, en seguida presentamos una serie de interrogantes donde los resultados no tienen una respuesta correcta o incorrecta. Es estrictamente académica su respuesta relacionada sobre las competencias laborales y desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco y problemas que se presenten.

Competencias laborales

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Tipos de competencias laborales desarrolladas por profesores					
01	El docente tiene pensamiento crítico y reflexivo hacia sí mismo, los demás y el entorno.	1	2	3	4	5
02	El docente tiene la capacidad para trabajar en equipos unidisciplinarios, interdisciplinarios y multidisciplinarios.	1	2	3	4	5
03	Capacidad para ser flexible y adaptable a los cambios y las nuevas perspectivas e innovaciones en el conocimiento.	1	2	3	4	5
04	Capacidad de tolerancia y respeto de los derechos de las otras personas sin discriminación.	1	2	3	4	5
05	Emplea las herramientas necesarias para apoyar las tareas administrativo-	1	2	3	4	5
06	Emplea sus conocimientos para apoyar las tareas administrativas de la institución educativa.	1	2	3	4	5
07	Reconoce un amplio espectro de herramientas tecnológicas y algunas formas de integrarlas a la práctica educativa.	1	2	3	4	5
08	Conoce las relaciones entre el currículo de su área de conocimiento y la forma de integrar las TIC.	1	2	3	4	5
	Competencia genéricas					
09	Conoce las relaciones entre el currículo de su área de conocimiento y la forma de integrar las TIC.	1	2	3	4	5
10	Gestiona los recursos necesarios para su formación, acorde con las posibilidades del contexto y sus necesidades.	1	2	3	4	5
11	Realiza los procesos de formación con perseverancia, hasta alcanzar las metas.	1	2	3	4	5
12	Evalúa su formación y realiza acciones de mejoramiento de acuerdo con unas determinadas metas.	1	2	3	4	5
13	Redacta informes en los cuales analizo procesos y situaciones de la vida acorde con normas sintácticas y semánticas de la lengua.	1	2	3	4	5
14	Expresa ideas y conceptos de forma oral logrando que las personas comprendan el mensaje que quiere transmitir, considerando los requerimientos comunicativos de cada situación.	1	2	3	4	5
15	Aplica distintas estrategias comunicativas según quienes sean los interlocutores, el contexto en el que se encuentra y los objetivos que persigue.	1	2	3	4	5

16	Identifica las ideas clave en un texto o discurso oral e infiere conclusiones a partir de ellas.	1	2	3	4	5
17	Redacta informes en una segunda lengua en la cual analiza procesos y situaciones de la vida acorde con las normas sintácticas y semánticas de dicha lengua.					
18	Expresa ideas y conceptos de forma oral en una segunda lengua y lograr que las personas comprendan el mensaje que quiere transmitir, considerando los requerimientos comunicativos de cada situación.	1	2	3	4	5
19	Aplica distintas estrategias comunicativas en el marco de una segunda lengua según quiénes sean los interlocutores, el contexto en el que se encuentra y los objetivos que persigue.	1	2	3	4	5
20	Conceptualiza que es el trabajo en equipo, sus características y responsabilidades, teniendo en cuenta los retos del contexto.	1	2	3	4	5
21	Comprende el proceso de planificación de actividades en equipo de acuerdo con alguna metodología.	1	2	3	4	5
22	Participa en la realización de actividades conjuntas en un determinado equipo, con aceptación de las diferencias y comunicación asertiva, acorde con unos objetivos determinados.	1	2	3	4	5
23	Analiza los procesos contextuales de forma sistémica y tiene esto en cuenta en el abordaje de actividades y problemas.	1	2	3	4	5
24	Identifica los requerimientos de información y de conocimiento en el contexto, de acuerdo con una determinada meta.	1	2	3	4	5
25	Interpreta la información para comprenderla y generar conocimiento que le posibilite actuar de forma integral ante las situaciones y problemas.	1	2	3	4	5
26	Procesa la información para generar conocimiento con base en una determinada metodología, las metas establecidas, las tecnologías de la información y la comunicación, y el compromiso ético.	1	2	3	4	5
27	Identifica problema en el contexto que convierte en oportunidades para establecer nuevos proyectos sociales o económicos pertinentes.	1	2	3	4	5
28	Diseña nuevos proyectos acordes con los requerimientos de la organización y del contexto empresarial.	1	2	3	4	5
29	Ejecuta y saca adelante los proyectos con referencia a las metas propuestas, el proceso administrativo definido y las condiciones del entorno.	1	2	3	4	5
30	Argumenta los diferentes componentes del concepto de investigación, dando cuenta de la definición, clasificación, características centrales, ejemplificación, diferencias, vinculación, etc.	1	2	3	4	5
31	Planifica una actividad o proyecto de investigación (o de intervención con un componente investigativo), acorde con una determinada problemática y metodología de presentación de proyectos.	1	2	3	4	5
32	Ejecuta el proceso de investigación abordando de forma proactiva y estratégica las dificultades que se presentan en el proceso, haciendo adaptaciones oportunas, acordes con los resultados esperados.	1	2	3	4	5
33	Determina los criterios que se deben tener en cuenta en la gestión de la calidad organizacional acorde con las metas de la organización y las normas vigentes.	1	2	3	4	5
34	Se automotiva en torno a la gestión de la calidad, lo que le permite realizar las actividades con dedicación, perseverancia y unos determinados criterios.	1	2	3	4	5
35	Planifica procesos de gestión de la calidad considerando el contexto organizacional y los criterios establecidos.	1	2	3	4	5
	Competencias básicas					
36	Tiene dominio de los temas que trabaja	1	2	3	4	5
37	Domina la secuencia didáctica del área de comunicación para desarrollar: expresión oral, comprensión de textos y producción de textos.	1	2	3	4	5
38	Las actividades académicas son empleados para aplicar en la vida.	1	2	3	4	5
39	Lidera muy bien en el manejo de aula, frente a distintas situaciones	1	2	3	4	5
40	Se actualiza permanente en su área de formación y desempeño	1	2	3	4	5
41	Posee conocimiento suficiente de resolver problemas académicos, evidenciándose en los mismos estudiantes.	1	2	3	4	5
	Competencias específicas					
42	Considera usted que su desempeño profesional es destacable	1	2	3	4	5
43	Considera usted que posee habilidades pedagógicas	1	2	3	4	5
44	Cree usted que programa actividades pedagógicas innovadoras	1	2	3	4	5

Nota: Adaptado de Tobón (2013) y Reyes Colina y Fernández Barriga (2015).

Muchas gracias.

Cuestionario para evaluar el desempeño docente

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	2	3	4	5
02	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	2	3	4	5
03	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que desempeña.	1	2	3	4	5
04	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	2	3	4	5
05	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	1	2	3	4	5
06	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	2	3	4	5
07	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
08	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	2	3	4	5
09	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	2	3	4	5
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	2	3	4	5
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	2	3	4	5
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	2	3	4	5
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4	5
15	Resuelve conflictos de diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	2	3	4	5
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	2	3	4	5
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	1	2	3	4	5
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	1	2	3	4	5
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	2	3	4	5
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión del aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	2	3	4	5
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	2	3	4	5
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actitudes de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	1	2	3	4	5
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4	5
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4	5
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5

26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	2	3	4	5
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	2	3	4	5
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	2	3	4	5
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	2	3	4	5
Participación en la gestión de la Escuela articulada a la comunidad						
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	2	3	4	5
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	2	3	4	5
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	2	3	4	5
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	2	3	4	5
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	2	3	4	5
Desarrollo de la personalidad y la identidad docente						
36	Reflexiona en comunidades y profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	2	3	4	5
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	2	3	4	5
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	2	3	4	5
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	1	2	3	4	5
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	2	3	4	5

Nota: Adaptado de los dominios de “Marco de Buen Desempeño Docente” MINEDU (2016).

Muchas gracias.

Anexo 4. Certificación de la aplicación de las encuestas.



PERÚ
Ministerio
de Educación

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DEL CUSCO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN LUIS GONZAGA"
CALLE ARICA N° 77 - SAN JERÓNIMO - TELÉFONO 084-650564



CONSTANCIA

La Institución Educativa N° 51023 San Luis Gonzaga del Distrito de San Jerónimo, provincia del Cusco hace constar que:

La Srta. Bachiller en Educación **MARCELA YANET RODRIGUEZ CRUZ**, identificada con DNI N° 24705692, egresada de la Maestría en Administración Mención Gerencia de la Educación, de la Escuela Posgrado de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, quien realizó la aplicación de los instrumentos de investigación, previa solicitud escrita se otorga la autorización de la investigación intitulada. **"COMPETENCIAS LABORALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE SAN JERÓNIMO - CUSCO, PERIODO 2019"**.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que viere por conveniente.

San Jerónimo, Mayo del 2023.



Anexo 5. Bases de datos de la variable de estudio.

Variable competencias laborales

	Tipos de competencias								Competencias genéricas																											Competencias básicas						Competencias específicas							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44					
1	3	4	5	5	3	4	3	2	2	3	2	2	1	1	1	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	1	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4					
2	5	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	5	2	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3					
3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	4	4	4	4	3	3					
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	4	3	3	3	3	1	1	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3					
5	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	5	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3				
6	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	5	5	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	5	5	2	4	3	3	4	4	3	2	3	4	5	4	3	3	3					
7	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	2	5	3	5	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4			
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
9	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	4	4	4	3	2	2	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
10	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
11	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
13	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	4	1	1	2	1		
14	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	4	2	1	1	2	2	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	4	2	1	1	2		
15	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	4	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	1	1			
16	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	
17	1	2	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	4	1	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	5	1	2	1	1		
18	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	
19	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2		
20	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	

25	3	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	5	3	4	4	1	2	1	2	1	2	2	2	2						
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4				
27	4	3	4	5	2	4	2	4	5	5	4	3	2	4	2	4	5	5	4	3	2	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4						
28	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4						
29	3	2	4	4	1	3	1	3	4	2	3	2	1	3	1	3	4	2	3	2	1	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	1	3	4	2	3	2	4	3	4	3					
30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5						
31	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4					
32	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2					
33	4	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3					
34	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3				
35	5	5	4	4	2	2	2	2	3	3	5	5	2	2	2	2	3	3	5	5	2	2	3	3	5	5	2	2	3	3	5	5	2	2	3	3	5	5	2	2	3	5	2	2			
36	3	2	3	3	2	3	2	3	5	2	3	2	2	3	2	4	5	2	3	2	2	3	5	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	4	5	2	4	2	2	2	3	4	2	3			
37	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
38	2	1	3	4	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	5	5	4	5	5	5	5	5	
39	4	4	5	4	2	3	2	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	
40	4	4	3	4	2	3	2	3	5	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	2	5	4	4	2	5		
41	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4			
42	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
43	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5			
44	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3			
45	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	5	5	2	2	4	3	5	1	2	4	3	5	1	2		
46	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	2	4	4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4			
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	2	3	4	2	4	4	4	4	4			
48	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	5	5	4	1	2	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4			
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	2	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	3	1	2
50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	3	2	4	5	3	3	2	3	5	5	3	3	4	1	3	4	1	3	4	1	3	
51	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	2	2	3	1	2	2	3	2	4	3	2	4	3	2	5	4	4	5	4	
52	3	2	3	3	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	1	3	2	4	1	2	2	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	
53	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	4	1	4	1	2	1	2	1	2	1	2	5	5	4	5	5

54	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5		
56	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
58	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	3	3
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
61	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
62	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
63	3	3	3	3	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4
64	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	2	2	5	5	4	4	3	2	5	5	5	
65	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
66	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	2	5	4	4	4	4	4	3	2	1	1	2	1	4	1	2	1	2	1	2	4	4
67	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
68	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	
69	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	5	3	3	3	4	4	4	4	1	1	
70	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	4	2	1	1	2	2	2	3	3	5	3	4	2	3	3	
71	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	4	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	4	4
72	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
73	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2
74	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	5	5	4	4	5	4	4	2	2
75	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	5	5	4	5	4	4	3	3	3	
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
77	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	
78	2	3	4	2	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	2	3	4	2	5	4	4	4	4	3	5	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
79	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	5	1	3	4	3	1	3	3	
80	2	3	3	2	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	5	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	5	5
81	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	5	4	4	4	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	5	4	3	4	3	5	5
82	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3

83	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	2	2	2			
84	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	5	3	4	4	2	1			
85	5	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3		
86	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	3	3	2	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
87	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3			
88	5	5	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	2	2	3	4	1	3			
89	2	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3			
90	3	4	2	3	5	4	5	5	4	1	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	3	3	3	5	5	3	3	2			
91	4	4	3	2	5	4	5	4	4	2	3	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3			
92	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	3	3	2	5	2	2	4	3	5	4	4			
93	4	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	2	1	4	2	4	4	4			
94	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	5	5	2	3	4	2	4	4			
95	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	4	3	1	4	2	4	3	3			
96	5	4	5	3	4	4	3	3	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	5	3	4		
97	4	3	2	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	2	5	4			
98	5	4	5	5	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4			
99	5	5	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	2	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3	2	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5			
100	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5			
101	4	3	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	1	3	1	2	2	3	3			
102	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	4	5	4		
103	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3			
104	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3		
105	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4			
106	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	5	3	3	3	2	2	3	3	1				
107	3	5	3	4	2	3	2	3	5	3	4	5	2	3	5	2	3	5	3	4	2	3	5	3	4	5	2	3	5	3	4	5	2	3	5	3	4	4	2	2			
108	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	4	2	2	2	4	3	1	2	2	2	4	3	4	5	5			
109	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	5	5				
110	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	5	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	4	3	2	2	2	1	5	3	2	2	2	1	4	5	3			
111	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	2	4	3	1	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	4	3	1	1	1	2	4	5	5	4	5	4	4	1	2

Anexo 6. Validación de juicio de expertos.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a)(ita): Enrique Alonso León Maristany
Doctor en Gestión y Ciencias de la Educación.
Docente de la Escuela Superior Autónoma de Bellas Artes
Diego Quispe Tito del Cusco.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo candidato a Maestro en Administración mención Gerencia de la Educación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogen la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optar por el grado académico de Maestro en Administración mención Gerencia de la Educación.

El título del proyecto de investigación es: "**Competencias laborales y desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019**", siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, recorro a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Definiciones conceptuales de la variable
3. Anexo N°3: Certificado de validez de contenido del instrumento
4. Operacionalización de la variable.

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

Atentamente.



Marcela Yanet Rodríguez Cruz
DNI: 24705692

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Tipo de competencias laborales desarrolladas por los profesores							
1	El docente tiene pensamiento crítico y reflexivo hacia sí mismo, los demás y el entorno.	X		X		X		
2	El docente tiene la capacidad para trabajar en equipos unidisciplinarios, interdisciplinarios y multidisciplinarios.	X		X		X		
3	Capacidad para ser flexible y adaptable a los cambios y las nuevas perspectivas e innovaciones en el conocimiento.	X		X		X		
4	Capacidad de tolerancia y respeto de los derechos de las otras personas sin discriminación.	X		X		X		
5	Emplea las herramientas necesarias para apoyar las tareas administrativo-	X		X		X		
6	Emplea sus conocimientos para apoyar las tareas administrativas de la institución educativa.	X		X		X		
7	Reconoce un amplio espectro de herramientas tecnológicas y algunas formas de integrarlas a la práctica educativa.	X		X		X		
8	Conoce las relaciones entre el currículo de su área de conocimiento y la forma de integrar las TIC.	X		X		X		
	Dimensión 2: Competencias genéricas	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Conoce las relaciones entre el currículo de su área de conocimiento y la forma de integrar las TIC.	X		X		X		
8	Gestiona los recursos necesarios para su formación, acorde con las posibilidades del contexto y sus necesidades.	X		X		X		
9	Realiza los procesos de formación con perseverancia, hasta alcanzar las metas.	X		X		X		
10	Evalúa su formación y realiza acciones de mejoramiento de acuerdo con unas determinadas metas.	X		X		X		
11	Redacta informes en los cuales analizo procesos y situaciones de la vida acorde con normas sintácticas y semánticas de la lengua.	X		X		X		
12	Expresa ideas y conceptos de forma oral logrando que las personas comprendan el mensaje que quiere transmitir, considerando los requerimientos comunicativos de cada situación.	X		X		X		
13	Aplica distintas estrategias comunicativas según quienes sean los interlocutores, el contexto en el que se encuentra y los objetivos que persigue.	X		X		X		
14	Identifica las ideas clave en un texto o discurso oral e infiere conclusiones a partir de ellas.	X		X		X		
15	Redacta informes en una segunda lengua en la cual analiza procesos y situaciones de la vida acorde con las normas sintácticas y semánticas de dicha lengua.	X		X		X		
16	Expresa ideas y conceptos de forma oral en una segunda lengua y lograr que las personas comprendan el mensaje que quiere transmitir, considerando los requerimientos comunicativos de cada situación.	X		X		X		
17	Aplica distintas estrategias comunicativas en el marco de una segunda lengua según quiénes sean los interlocutores, el contexto en el que se encuentra y los objetivos que persigue.	X		X		X		
18	Conceptualiza que es el trabajo en equipo, sus características y responsabilidades, teniendo en cuenta los retos del contexto.	X		X		X		

19	Comprende el proceso de planificación de actividades en equipo de acuerdo con alguna metodología.	X		X		X	
20	Participa en la realización de actividades conjuntas en un determinado equipo, con aceptación de las diferencias y comunicación asertiva, acorde con unos objetivos determinados.	X		X		X	
21	Analiza los procesos contextuales de forma sistémica y tiene esto en cuenta en el abordaje de actividades y problemas.	X		X		X	
22	Identifica los requerimientos de información y de conocimiento en el contexto, de acuerdo con una determinada meta.	X		X		X	
23	Interpreta la información para comprenderla y generar conocimiento que le posibilite actuar de forma integral ante las situaciones y problemas.	X		X		X	
24	Procesa la información para generar conocimiento con base en una determinada metodología, las metas establecidas, las tecnologías de la información y la comunicación, y el compromiso ético.	X		X		X	
25	Identifica problema en el contexto que convierte en oportunidades para establecer nuevos proyectos sociales o económicos pertinentes.	X		X		X	
26	Diseña nuevos proyectos acordes con los requerimientos de la organización y del contexto empresarial.	X		X		X	
27	Ejecuta y saca adelante los proyectos con referencia a las metas propuestas, el proceso administrativo definido y las condiciones del entorno.	X		X		X	
28	Argumenta los diferentes componentes del concepto de investigación, dando cuenta de la definición, clasificación, características centrales, ejemplificación, diferencias, vinculación, etc.	X		X		X	
29	Planifica una actividad o proyecto de investigación (o de intervención con un componente investigativo), acorde con una determinada problemática y metodología de presentación de proyectos.	X		X		X	
30	Ejecuta el proceso de investigación abordando de forma proactiva y estratégica las dificultades que se presentan en el proceso, haciendo adaptaciones oportunas, acordes con los resultados esperados.	X		X		X	
31	Determina los criterios que se deben tener en cuenta en la gestión de la calidad organizacional acorde con las metas de la organización y las normas vigentes.	X		X		X	
32	Se automotiva en torno a la gestión de la calidad, lo que le permite realizar las actividades con dedicación, perseverancia y unos determinados criterios.	X		X		X	
33	Planifica procesos de gestión de la calidad considerando el contexto organizacional y los criterios establecidos.	X		X		X	
34	Conoce las relaciones entre el currículo de su área de conocimiento y la forma de integrar las TIC.	X		X		X	
35	Gestiona los recursos necesarios para su formación, acorde con las posibilidades del contexto y sus necesidades.	X		X		X	
	Dimensión 3: Competencias básicas	Si	No	Si	No	Si	No
36	Tiene dominio de los temas que trabaja	X		X		X	
37	Domina la secuencia didáctica del área de comunicación para desarrollar: expresión oral, comprensión de textos y producción de textos.	X		X		X	
38	Las actividades académicas son empleados para aplicar en la vida.	X		X		X	
39	Lidera muy bien en el manejo de aula, frente a distintas situaciones	X		X		X	

40	Se actualiza permanente en su área de formación y desempeño	X		X		X	
41	Posee conocimiento suficiente de resolver problemas académicos, evidenciándose en los mismos estudiantes.	X		X		X	
Dimensión 4: Competencias específicas		Si	No	Si	No	Si	No
42	Considera usted que su desempeño profesional es destacable	X		X		X	
43	Considera usted que posee habilidades pedagógicas	X		X		X	
44	Cree usted que programa actividades pedagógicas innovadoras	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez(a) validador(a). Dr/Dra. Enrique Alonso León Maristany DNI: 29210213

Especialidad del validador: Metodólogo

Temático

Grado del especialista: Maestro

Doctor

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Cusco 05 de noviembre de 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL
DIEGO QUISPE TITO - CUSCO

Firma del Especialista en Metodología
DOCENTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	X		X		X		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	X		X		X		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que desempeña.	X		X		X		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X		
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
15	Resuelve conflictos de diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X		

18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	X		X		X	
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X	
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión del aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X	
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X	
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actitudes de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X	
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X	
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X	
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X	
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X		X		X	
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X	
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	X		X		X	
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X	
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X	
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X	

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Si	No	Si	No	Si	No
36	Reflexiona en comunidades y profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X	
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	X		X		X	
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X	
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez(a) validador(a). Dr./Dra. Enrique Alonso León Maristany DNI: 29210213

Especialidad del validador: Metodólogo

Grado del especialista: Maestro

Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

UNIVERSIDAD NACIONAL DIEGO QUISPE TITO - CUSCO 05 de noviembre de 2022

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a)(ita): Callohuanca Mamani, Walter

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo candidato a Maestro en Administración mención Gerencia de la Educación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogen la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optar por el grado académico de Maestro en Administración mención Gerencia de la Educación.


El título del proyecto de investigación es: "**Competencias laborales y desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, periodo 2019**", siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, recorro a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Definiciones conceptuales de la variable
3. Anexo N° 3: Certificado de validez de contenido del instrumento
4. Operacionalización de la variable.

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

Atentamente.


Marcela Yancu Rodríguez Cruz
DNI: 24705692

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Tipo de competencias laborales desarrolladas por los profesores							
1	El docente tiene pensamiento crítico y reflexivo hacia sí mismo, los demás y el entorno.	X		X		X		
2	El docente tiene la capacidad para trabajar en equipos unidisciplinarios, interdisciplinarios y multidisciplinarios.	X		X		X		
3	Capacidad para ser flexible y adaptable a los cambios y las nuevas perspectivas e innovaciones en el conocimiento.	X		X		X		
4	Capacidad de tolerancia y respeto de los derechos de las otras personas sin discriminación.	X		X		X		
5	Emplea las herramientas necesarias para apoyar las tareas administrativo-	X		X		X		
6	Emplea sus conocimientos para apoyar las tareas administrativas de la institución educativa.	X		X		X		
7	Reconoce un amplio espectro de herramientas tecnológicas y algunas formas de integrarlas a la práctica educativa.	X		X		X		
8	Conoce las relaciones entre el currículo de su área de conocimiento y la forma de integrar las TIC.	X		X		X		
	Dimensión 2: Competencias genéricas	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Conoce las relaciones entre el currículo de su área de conocimiento y la forma de integrar las TIC.	X		X		X		
8	Gestiona los recursos necesarios para su formación, acorde con las posibilidades del contexto y sus necesidades.	X		X		X		
9	Realiza los procesos de formación con perseverancia, hasta alcanzar las metas.	X		X		X		
10	Evalúa su formación y realiza acciones de mejoramiento de acuerdo con unas determinadas metas.	X		X		X		
11	Redacta informes en los cuales analizo procesos y situaciones de la vida acorde con normas sintácticas y semánticas de la lengua.	X		X		X		
12	Expresa ideas y conceptos de forma oral logrando que las personas comprendan el mensaje que quiere transmitir, considerando los requerimientos comunicativos de cada situación.	X		X		X		
13	Aplica distintas estrategias comunicativas según quienes sean los interlocutores, el contexto en el que se encuentra y los objetivos que persigue.	X		X		X		
14	Identifica las ideas clave en un texto o discurso oral e infiere conclusiones a partir de ellas.	X		X		X		
15	Redacta informes en una segunda lengua en la cual analiza procesos y situaciones de la vida acorde con las normas sintácticas y semánticas de dicha lengua.	X		X		X		
16	Expresa ideas y conceptos de forma oral en una segunda lengua y lograr que las personas comprendan el mensaje que quiere transmitir, considerando los requerimientos comunicativos de cada situación.	X		X		X		
17	Aplica distintas estrategias comunicativas en el marco de una segunda lengua según quienes sean los interlocutores, el contexto en el que se encuentra y los objetivos que persigue.	X		X		X		
18	Conceptualiza que es el trabajo en equipo, sus características y responsabilidades, teniendo en cuenta los retos del contexto.	X		X		X		

19	Comprende el proceso de planificación de actividades en equipo de acuerdo con alguna metodología.	X		X		X	
20	Participa en la realización de actividades conjuntas en un determinado equipo, con aceptación de las diferencias y comunicación asertiva, acorde con unos objetivos determinados.	X		X		X	
21	Analiza los procesos contextuales de forma sistémica y tiene esto en cuenta en el abordaje de actividades y problemas.	X		X		X	
22	Identifica los requerimientos de información y de conocimiento en el contexto, de acuerdo con una determinada meta.	X		X		X	
23	Interpreta la información para comprenderla y generar conocimiento que le posibilite actuar de forma integral ante las situaciones y problemas.	X		X		X	
24	Procesa la información para generar conocimiento con base en una determinada metodología, las metas establecidas, las tecnologías de la información y la comunicación, y el compromiso ético.	X		X		X	
25	Identifica problema en el contexto que convierte en oportunidades para establecer nuevos proyectos sociales o económicos pertinentes.	X		X		X	
26	Diseña nuevos proyectos acordes con los requerimientos de la organización y del contexto empresarial.	X		X		X	
27	Ejecuta y saca adelante los proyectos con referencia a las metas propuestas, el proceso administrativo definido y las condiciones del entorno.	X		X		X	
28	Argumenta los diferentes componentes del concepto de investigación, dando cuenta de la definición, clasificación, características centrales, ejemplificación, diferencias, vinculación, etc.	X		X		X	
29	Planifica una actividad o proyecto de investigación (o de intervención con un componente investigativo), acorde con una determinada problemática y metodología de presentación de proyectos.	X		X		X	
30	Ejecuta el proceso de investigación abordando de forma proactiva y estratégica las dificultades que se presentan en el proceso, haciendo adaptaciones oportunas, acordes con los resultados esperados.	X		X		X	
31	Determina los criterios que se deben tener en cuenta en la gestión de la calidad organizacional acorde con las metas de la organización y las normas vigentes.	X		X		X	
32	Se automotiva en torno a la gestión de la calidad, lo que le permite realizar las actividades con dedicación, perseverancia y unos determinados criterios.	X		X		X	
33	Planifica procesos de gestión de la calidad considerando el contexto organizacional y los criterios establecidos.	X		X		X	
34	Conoce las relaciones entre el currículo de su área de conocimiento y la forma de integrar las TIC.	X		X		X	
35	Gestiona los recursos necesarios para su formación, acorde con las posibilidades del contexto y sus necesidades.	X		X		X	
	Dimensión 3: Competencias básicas	Si	No	Si	No	Si	No
36	Tiene dominio de los temas que trabaja	X		X		X	
37	Domina la secuencia didáctica del área de comunicación para desarrollar: expresión oral, comprensión de textos y producción de textos.	X		X		X	
38	Las actividades académicas son empleados para aplicar en la vida.	X		X		X	
39	Lidera muy bien en el manejo de aula, frente a distintas situaciones	X		X		X	

40	Se actualiza permanente en su área de formación y desempeño	X		X		X	
41	Posee conocimiento suficiente de resolver problemas académicos, evidenciándose en los mismos estudiantes.	X		X		X	
Dimensión 4: Competencias específicas							
42	Considera usted que su desempeño profesional es destacable	Si	No	Si	No	Si	No
43	Considera usted que posee habilidades pedagógicas	X		X		X	
44	Cree usted que programa actividades pedagógicas innovadoras	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez(a) validador(a), Dr/Dra.

DNI: 41597059

Especialidad del validador: Metodólogo

Temático

Grado del especialista: Maestro

Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Cusco, 10 de noviembre de 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	X		X		X		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	X		X		X		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que desempeña.	X		X		X		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X		
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
15	Resuelve conflictos de diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X		

18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	X		X		X	
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X	
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión del aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X	
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X	
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actitudes de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X	
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X	
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X	
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X	
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X		X		X	
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X	
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	X		X		X	
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X	
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X	
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X	

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Si	No	Si	No	Si	No
36	Reflexiona en comunidades y profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X	
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	X		X		X	
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión reformada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	X		X		X	
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos	X		X		X	
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez(a) validador(a). Dr./Dra.

DNI: 41597059

Especialidad del validador: Metodólogo

Temático

Grado del especialista: Maestro

Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

10 de noviembre de 2022

Firma del Experto Informante.

