



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Competencias laborales y desempeño docente en la carrera de
Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

García Cajaleón, Edith Eufrosina (ORCID: 0000-0003-1684-2504)

Paz Vergaray, Pilar Betsabé (ORCID: 0000-0003-1361-8283)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por permitirnos alcanzar nuestras metas; a nuestras familias por siempre brindarnos su apoyo incondicional desde el inicio de la carrera y por trazar nuestras metas y sueños que hoy seguimos cumpliendo.

Agradecimiento

A Dios por permitirnos por permitir tener a nuestra familia al lado, a nuestra familia por ser el motor principal para seguir adelante y a nuestro asesor que compartió sus sabios conocimientos con nosotros y así lograr lo planificado.

Índice de Contenidos

Carátula.....	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	31

Índice de Tablas

Tabla 01: Tabla cruzada entre Competencias Básicas o de Conocimiento y Planificación del Trabajo Pedagógico	15
Tabla 02: Tabla cruzada entre Competencias Genéricas o de Destreza y la Gestión de los Procesos de Enseñanza Aprendizaje.....	16
Tabla 03: Tabla cruzada entre las Competencias Específicas o de Habilidades y las Responsabilidades Profesionales.....	17
Tabla 04: Tabla cruzada entre Competencias Laborales y el Desempeño Docente.....	18
Tabla 05: Escala: Competencias Laborales	44
Tabla 06: Estadísticas de fiabilidad	44
Tabla 07: Escala: Desempeño Docente	44
Tabla 08: Estadísticas de fiabilidad	44
Tabla 09: Prueba de normalidad de la muestra.....	45
Tabla 10 :Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.	45

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño docente en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021. Las variables fueron sustentadas de forma teórica, siendo Del Pozo (2012) quien fundamenta las competencias laborales y Galaz, Jiménez y Díaz (2019) para la variable Desempeño Docente. La investigación fue aplicada, con un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental. Para la recolección de datos se llevó a cabo con una población conformado por 56 docentes de la carrera de nutrición y dietética, quienes fueron encuestados a través del cuestionario, el instrumento de medición tuvo una escala medible de Likert. Fue validado por el juicio de expertos. Los resultados obtenidos fueron procesados por el programa estadístico SSPS versión 26. El valor de la Sig. Bilateral = 0.00 aprobando la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula. Asimismo, el Rho de Spearman tuvo un valor de 0.603, demostró que existe una relación entre las variables competencias laborales y el desempeño docente, con una intensidad positiva considerable, por lo tanto, las competencias laborales influyen directamente en el desempeño docente.

Palabras clave: competencias laborales, desempeño docente, pedagógico, instituto.

Abstract

The main objective of the research was to determine the relationship between job skills and teaching performance in the Nutrition and Dietetics career of the IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021. The variables were supported theoretically, with Del Pozo (2012) who bases the labor competencies and Galaz, Jiménez and Díaz (2019) for the Teaching Performance variable. The research was of the applied type, it had a quantitative approach, whose level was descriptive-correlational and of non-experimental design. For the data collection, it was carried out with a population made up of 56 teachers of the nutrition and dietetics career, who were surveyed through the questionnaire, the measurement instrument had a measurable Likert scale. It was validated by expert judgment. The results obtained from the survey were processed by the statistical program SSPS version 26. The value of Bilateral Sig = 0.00 approving the alternative hypothesis, rejecting the null hypothesis. Likewise, the observed Spearman coefficient, whose value was 0.603, showed that there is a relationship between the job skills variables and teaching performance, with a considerable positive intensity, therefore, job skills directly influence teaching performance.

Keywords: job skills, teaching performance, pedagogical, institute.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la competitividad laboral se ha vuelto un elemento importante en el mercado, en el sector educativo la exigencia a los docentes en cuanto a conocimiento y experiencia aumentó, por ende, la actualización permanente es un requisito necesario, lo que genera que el desempeño docente se encuentre en constante observación y evaluación.

Casimiro, Tobalino, Casimiro y Fernández (2020), su artículo “Competencias profesionales y formación académica de profesoras de educación inicial”, cuyo fin fue delimitar la unión entre la aptitud profesional y la formación académica, concluyendo que el profesorado no utiliza una educación por competencia, por lo que, no se aprecia cambios positivos ni significantes en el alumnado.

Bohorquez, Caiche, Pérez y Benavides (2020) publicaron una investigación denominada, “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización”, cuya finalidad fue examinar las motivaciones y el rendimiento de sus empleados de la municipalidad de Salinas. Concluyeron que la empresa tiene un suficiente nivel de motivación, lo que repercute positivamente en el desempeño de los empleados.

Lozano y Rodriguez (2019), en su artículo denominado “Desarrollo de las competencia genérica en educación técnica de nivel superior”, su objetivo fue obtener un mejor entendimiento del proceso de perfeccionamiento de habilidades generales, concluyendo que a las instituciones de educación superior les quedan numerosos desafíos pendientes.

Esquerre y Perez (2021), en su publicación, “Retos del desempeño de los docentes en el siglo 21; una revisión del caso peruano”, analizaron la casuística peruana cuyo objetivo fue de proponer un perfil docente para el nuevo siglo, concluyó que si existe la necesidad que el profesor sea capaz de considerar y ajustar sus funciones a las necesidades del entorno, que innovando constantemente y aplicando TIC's preocupándose por el desarrollo de aprendizajes que beneficien el desarrollo personal y comunitario.

Saavedra (2019), analizó la casuística, “Competencia profesional y desempeño profesional de trabajadores de la DRE - tumbes”, en cuanto a las competencias profesionales y el desempeño profesional de sus colaboradores, el propósito fue determinar cómo se corresponde la capacidad profesional con la

capacidad de desempeño laboral de un empleado, finalmente determinó la correlación positiva existente entre capacidad profesional, la capacidad metodológica, la capacidad social y la capacidad de desempeño laboral.

Fernnandes, Sotolongo, y Martinez, (2016), en su trabajo titulado “Evaluación Basada en el Desempeño: Sensaciones de estudiantes y docentes en educación superior”, concluyen que los docentes promueven el aprendizaje, con el objetivo de conocer las apreciaciones de los alumnos de educación y gestión sobre las herramientas utilizadas para evaluar el trabajo de los docentes de universidades públicas y las prioridades que otorgan a cada aspecto.

La presente investigación se desarrollará en Lima – Perú, en el IESP Daniel Alcides Carrión, institución educativa superior con 53 años de funcionamiento en el mercado nacional, carrera de Nutrición y Dietética, debido al estado de emergencia iniciado en el año 2020, la modalidad de enseñanza pasó a ser virtual, generando con ello, el uso obligatorio de herramientas digitales en docentes capacitados pero no expertos en TIC's; los docentes tuvieron que adaptar metodologías prácticas a ambientes virtuales; en algunos casos los docentes evidencian frustración siendo percibido por los alumnos, los cuales exigen mejoras en el desempeño docente; esto género deserción de estudiantes y múltiples quejas por parte de los nuevos ingresantes.

Según lo expuesto, ésta investigación afronta el problema de determinar la relación entre las competencias laborales y desempeño docente de la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, brindando alternativas de solución.

Formulación del problema general: ¿Existe relación entre las competencias laborales y el desempeño docente en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021?

Problemas específicos: ¿Cómo se relacionan las competencias básicas o de conocimiento con la planificación del trabajo pedagógico en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021?; ¿Cómo se relacionan las competencias genéricas o de destreza con la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021?; ¿Cómo se relacionan las competencias específicas o de habilidades con las Responsabilidades Profesionales en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021?

Justificación: La justificación teórica apunta que la investigación analizara la relación de las variables, a través de este proyecto de investigación contribuiremos a ampliar la información existente; la justificación práctica nos indica que es relevante, ya que, analiza la relación entre las variables, siendo de gran interés para el IESP Daniel Alcides Carrión y sus resultados podrían orientar las políticas de selección docente y los de enseñanza aprendizaje, la justificación metodológica indica que nos permitirá identificar procesos efectivos y eficaces, priorizando las competencia laboral para mejorar el desempeño de la plana docente y por consiguiente mejorar las competencias de los alumnos del IESP Daniel Alcides Carrión; la justificación social nos indica que permitiría a las autoridades del IESP Daniel Alcides Carrión mejorar sus políticas de contratación de personal y capacitación docente, lo cual mejorará las sesiones de aprendizaje, brindando a la sociedad mejores profesionales.

Objetivo General: Determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño docente en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021.

Objetivos Específicos: Determinar la relación entre las competencias básicas o de conocimiento con la planificación del trabajo pedagógico en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021; Determinar la relación entre las competencias genéricas o de destreza con la Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021; Determinar la relación entre las competencias específicas o de habilidades con las Responsabilidades Profesionales en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021.

Hipótesis General: H1: Existe relación entre las competencias laborales y el desempeño docente en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021; H0: No existe relación entre las competencias laborales y el desempeño docente en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Carmona (2016) en su tesis de título “Competencias Laborales para el Personal Empleado de una Empresa Manufacturera a Través de la Evaluación de 360 grados, México”, su propósito fue verificar el nivel de conocimiento donde los mandos medios tienen competencias adecuadas para realizar labores de supervisión, identificando los distintos niveles de conocimiento del personal, por comportamiento organizacional y la organización, concluyendo que en la empresa posee una oportunidad de mejora en los trabajadores.

Cabarcas y Contreras (2019) cuya tesis fue titulada: “Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla, Colombia”, cuyo fin fue comprobar la relación entre sus variables, aplicadas en el nivel primario básico, dentro de los colegios públicos de Barranquilla. Utilizando como metodología el esquema positivista, dentro de una orientación cuantitativa, diseñada de forma correlacional transeccional, no experimental, y su muestra no probabilística. En consecuencia los elementos desempeño, eficiencia y progreso, lograron una correlación positiva, pero el componente escuela tuvo una correlación negativa. Concluyendo que: entre más alta es la nota obtenida por el docente, son más bajos los resultados del componente ambiente escolar, entonces no existe correlación entre las variables.

Arroba (2016), presentó, su trabajo titulado: “Seguridad del desempeño docente en cuanto a la calidad docente en los primeros niveles de primaria de la Escuela de Educación Básica Calasancio “Victoria Valverde”, del distrito de Quito, Ecuador, siendo su ubicación en la parroquia de Turubamba durante el ciclo 2015 - 2016”, cuyo fin fue precisar cómo incide el desempeño de los docentes en la calidad de enseñanza dentro de la Institución Educativa. Este estudio utilizó métodos cualitativos y cuantitativos con métodos bibliográficos y de investigación en nivel descriptivo, la indagación se desarrolló en padres de familia, personal docente y administrativo. Se concluyó, que la práctica docente incide en la calidad educativa brindada a las niñas y niños, debiendo modificar las estrategias actuales para obtener mejoras en la calidad educativa del mencionado establecimiento.

Veintimilla, (2020), en su tesis “Competencias laborales y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica, “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020”, tuvo como finalidad evaluar la correlación de las variables de la

escuela, tuvo un diseño de descriptivo, de tipo correlacional, analizando una población conformada por docentes, personal administrativo y operativo, la muestra utilizada fue no probabilística y la técnica de encuesta por cuestionario estructurado. Las consecuencias indicaron con un porcentaje altamente significativo que existe correlación entre las variables debido a un coeficiente Spearman equivalente a 0,734 y una significancia bilateral de 0,000; por lo que, es directa, alta y significativa al nivel de 0,01.

Flores (2018) tituló su tesis: “Competencia y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, Período 2017”, Perú, tuvo como objeto identificar la relación entre la competencia laboral y el desempeño profesional de los empleadores, en el periodo enero - diciembre 2017, se utilizó un método cuantitativo, descriptivo, correlacional transversal; siendo los colaboradores encuestados del área de recursos humanos, concluyendo que existe significativa relación directa entre las variables de estudio. Con un grado de Pearson equivalente a 0.725.

Miranda, (2020) en su tesis titulada “Efecto de la experiencia profesional en el desempeño de los docentes de la escuela de ciencias profesionales contables de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú”, su objetivo fue determinar el nivel de influencia a lo largo de muchos años de experiencia profesional dentro de la oferta docente de la Escuela de Contabilidad Profesional en el 2do semestre del año académico 2019. El estudio fue no empírico y el diseño corresponde a encuesta de impacto para explicar causa-efecto. Los sujetos del estudio incluyeron 28 profesores designados por la escuela vocacional antes mencionada. Se utilizó como técnica el análisis documental registrando información a través de una encuesta para las variables. Resultando que poco más en la mitad de docentes cuentan con regulares años de experiencia docente profesional y una cantidad similar de docentes, evidenciaron desempeño regular. Se concluyó que los años de experiencia profesional no influyen en el desempeño de las labores docentes.

Barrientos (2019), En su investigación denominada “competencia digital y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa el Salvador 2019 Lima”, su fin, fue verificar si existe correlación entre las variables, tuvo una investigación básica con enfoque numérico, un diseño transeccional, no experimental, correlacional. Siendo el segmento del estudio

docentes de la Institución, emplearon la encuesta como técnica, concluyendo que las competencias digitales presentan un nivel bajo, por otro lado, la variable desempeño laboral logró un nivel deficiente determinando que existe una correlación positiva y moderada entre sus variables de estudio, con una significancia de 0,000, la cual acepta la hipótesis altera, por ser menor a 0.05.

Cardenas (2020), nombró su investigación: “Clima Laboral y Desempeño en Docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima – 2018” Si bien su propósito fue determinar la existencia de relaciones entre variables, su estudio es no experimental transversal, con enfoque cualitativo y un diseño descriptivo correlacional. La muestra fue de 77 profesores censados. El equipo utilizado en los dos cuestionarios utilizados en este estudio mostró un alto grado de confiabilidad gracias al estadístico de Cronbach. Para validar la hipótesis, el Rho de Spearman fue de 0.000; por lo tanto, se puede concluir que existe una relación entre las variables de estudio.

Falcón (2018), en su tesis titulada: “Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora – 2019”, Lima, tuvo como propósito de juzgar cómo la gestión de las capacidades afectan los resultados del trabajo del trabajador. El estudio fue transversal, no experimental, cuantitativo y la investigación de correlación descriptiva. Se obtuvieron muestras de los 95 operadores de la empresa. En conclusión, la gestión por competencias se correlaciona de manera significativa con desempeño laboral, adicionalmente, se determinó que reclutar, seleccionar y capacitar se relaciona directa y significativamente con el Desempeño Laboral desde la óptica de los colaboradores.

A continuación se describe las teorías de la variable Competencias laborales:

Alles (2000), Se denominan “competencias” a varios conceptos, los cuales abarcan desde conocimientos hasta competencias propiamente dichas. El término “competencias” se relaciona con otros constructos, como por ejemplo: “competencias laborales” o “competencias prácticas” con la finalidad darle contexto a la definición. Las competencias refieren el actuar de los trabajadores en su ambiente o en situación de trabajar, siendo, los conocimientos, más fáciles de identificar o ponderar que las competencias.

Del Pozo (2012), una competencia, es el cúmulo de aptitudes que se unen en operación dentro de un argumento, para dar solución a una cuestión. Dichas aptitudes logran un resultado óptimo durante su aplicación práctica, según los resultados esperados. Tal es así, que las personas competentes pueden utilizar diferentes recursos para responder a situaciones específicas. Una competencia profesional es la habilidad para desarrollar eficientemente un trabajo utilizando destrezas y conocimientos necesarios para obtener objetivos.

Blanco (2007), Cuando mencionamos habilidades, se refiere a aquellas características personales que subyacen o determinan el comportamiento de una persona, y que están vagamente asociadas con un buen o buen desempeño en el curso del trabajo.

Objetivos de las competencias laborales: Maldonado (2002), La gestión por competencias tiene como objetivo implementar de forma integral y eficiente estilos de dirección del recurso humano. Incluye los siguientes objetivos: Simplificar y mejorar la gestión del personal, crear procesos para mejorar permanentemente la calidad y la distribución del personal, haciendo coincidir la estrategia de la organización con los lineamientos hacia el personal, el involucramiento de los directivos en la gestión del personal, su apoyo al crecimiento educativo y laboral de las personas y organizaciones en un mercado dinámico con decisiones objetivas y criterios estandarizados.

Clasificación de las competencias laborales: Bunk, citado en Deroncele. (2015) las clasifica en; técnicos: Expertos de campo en las tareas y contenidos requeridos, así como los conocimientos y habilidades necesarias para ese trabajo; Participación: participación en las actividades sobre el clima laboral, tanto en lo directo como en el ambiente, en capacidades organizativas y de decisión, como también el liderar objetivos; Metodología: Se trata de reaccionar bajo procedimientos asignados a las tareas encargadas y los problemas que se generen, logrando resultados y transfiriendo experiencia para nuevos retos laborales; Social: Colaborar con los demás de manera directa y asertiva, demostrando trabajo conjunto y comprensión entre los miembros del equipo.

Dimensiones Competencias Laborales: Según Díaz, citado por Ruíz, Jaraba y Romero (2015) las dimensiones de competencias laborales se agrupan en :

Básicas o de Conocimientos: Son exigencias mínimas para un perfil, conocimientos referidos a una formación básica y se refieren a la lectura, redacción, expresar opiniones, etc. , se aplica en adaptaciones a distintos contextos sociales. Se puede decir que es un conjunto de habilidades cognitivas, generalmente desarrolladas o adquiridas durante el crecimiento pedagógico de una persona y que es necesario en un correcto entorno social y de desarrollo personal.

Genéricas o de Destreza: Son habilidades que se encuentran en comportamientos laborales típicos de diferentes áreas funcionales como trabajo en equipo, comunicación efectiva, etc. Se describen como un grupo de saberes, actitudes, valores y destrezas que se interrelacionan, pues en combinación, motivan a los aspirantes a alcanzar logros inmediatos a los básicos (o de conocimiento) para su cumplimiento satisfactorio. Estas destrezas se utilizan como atributos, rasgos y cualidades y es probable que se desarrollen en el curso del aprendizaje diario.

Específicas o de Habilidades: Son competencias, las cuales se relacionan directamente con los requerimientos técnicos del puesto, por ejemplo, el manejo de máquinas, el desarrollo de tecnologías, etc., competencias específicas adquiridas a través del aprendizaje y capacitación de una persona, sobre una amplia gama de contenidos relacionados con áreas de conocimiento de las humanidades básicas; definiciones, planteamientos, conocimientos especializados, habilidades investigativas, formas aplicadas o estilo laboral que definen una determinada disciplina. Habilidades requeridas para especializar sus conocimientos y aplicarlos a un área específica.

A continuación se describe las teorías de las variables Desempeño docente, las cuales pueden definirse de la siguiente manera:

Galaz, Jiménez y Díaz (2019) indicaron que desempeño docente, hace referencia a coordinaciones realizadas para la realización de un encargo puntual, convirtiéndolo en sobresaliente o defectuoso. Se refiere a los trabajos realizados por parte de una persona, en donde se espera eficiencia al momento de su ejecución.

Estrada (2018) sobre la correspondencia teoría - práctica de docentes, ayuda el moldeado y perfeccionamiento de los mismos, permitiendo su desarrollo,

y la creación de capacidades ineludibles para instruir procesos de educación efectivos, así, se puede combinar teoría y práctica.

Lago, Alea y Rodríguez (2019) indican que, la labor docente es el ejercicio y el resultado de instruir en determinadas conductas, un arte o una ciencia y estas influyen en el desarrollo personal, la labor docente es la instrucción de determinadas conductas para efectos prácticos.

Niveles de Desempeño Docente: Según y de acuerdo a Manzi (2017), en el marco para una buena enseñanza se plantea 5 niveles del desempeño:

El nivel sobresaliente señala un rendimiento más elevado en comparación con lo esperado en el indicador de evaluación; el nivel aceptable muestra un rendimiento completo del indicador nominal; El nivel no excepcional, es un rendimiento bueno; el nivel básico muestra que el rendimiento cumple con lo que se espera en el índice se evalúa, en algunas ocasiones se muestran niveles deficientes, pero su resultado no es grave o permanente; el nivel insatisfactorio, indica un desempeño débil en el índice que se evalúa y se ve afectado significativamente a la enseñanza.

Finalidad de la evaluación del desempeño docente: Valdés, (2017), distingue propósitos coincidentes con el Ministerio de Educación Peruano, (Informe sobre la nueva docencia en el Perú, 2017) al igual que la función de diagnóstico, toma tiempo y accedemos a conocer los aciertos y debilidades del cuerpo docente y administrativos para poder ser utilizado como modelo de formación o asesoramiento para mejorar las habilidades, saberes, formas de comportarse y mediciones del trabajo de los profesores, y así, favorecer la eliminación de errores, otra función es la función pedagógica que permitirá a los padres, estudiantes y administradores, a través de la comprensión de la percepción del trabajo instructivo, desarrollar tácticas para eliminar o al menos evitar errores que puedan ser reportados; y, una función de desarrollador en la que los docentes pueden realizar una auto-evaluación seria y a largo plazo de su propio desempeño, siempre buscando formas de mejorar.

Dimensiones del Desempeño Docente: Para MINEDU, en su Informe sobre la nueva docencia en el Perú, (2017) se toma en cuenta 3 (tres) dimensiones: La planificación del trabajo pedagógico que involucra La planificación y organización del proceso de enseñanza-aprendizaje comprendiendo los

conocimiento curricular impartidos por el profesor, así también como habilidades pedagógicas y los principios necesarios asegurando una buena calidad de aprendizaje a los estudiantes, teniendo en cuenta su situación socioeconómica, cultural, personal y características.

La gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, comprende el ambiente de aprendizaje, la atmósfera del aula donde los estudiantes interactúan entre sí y con el maestro. De igual manera, se trata de las diversas competencias pedagógicas que desarrollan los docentes durante las clases, demostrando la capacidad de dominar la disciplina, saber comunicar los contenidos de manera clara y sencilla, aplicando estrategias y métodos que posicionan a los estudiantes en el centro de la educación.

Las responsabilidades profesionales que envuelve la finalización del trabajo y las responsabilidades profesionales ya definidas. Éste corresponde al compromiso docente con el proceso del aprendizaje, su deseo de superarse profesionalmente, su capacidad de reflexión sobre su labor y el de sus similares, la identificación con metas propuestas, objetivos y resultados de desempeño de la institución. Esto también incluye el soporte y la información a sus alumnos, sus tutores y la comunidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo: Para esta investigación se desarrolló una investigación de tipo aplicada. Hernández, Fernández y Baptista, (2014), indican que la investigación aplicada, es la que busca resolver un problema específico, señalando que la búsqueda de esta solución, permite abordar los problemas con mejor enfoque.

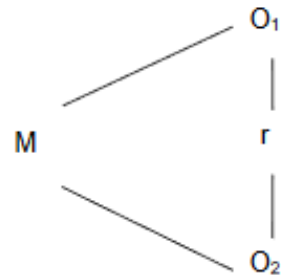
Justo y Llauce (2021), citando a Hernández, Fernández & Baptista, (2014), mencionan que el nivel de la investigación correlacional, evalúa si las variables estudiadas están relacionadas o no, con el objetivo y así analizar la correlación.

Diseño: Se estableció como no experimental, Hernández y Mendoza (2019) nos dicen que no se debe manipular las variables independientes del estudio en una encuesta, porque los hechos se han dado y no puedes controlarlos haciendo que la investigación no empírica observe o mida anomalías y cambios, tal y como ocurren en un contexto originario para poder analizarlos.

Presentamos el siguiente diagrama para representar el diseño:

Donde:

M = Muestra
O₁ = Variable 01
O₂ = Variable 02
r = Relación entre las variables



3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1. Competencias Laborales

Definición Conceptual: Del Pozo (2012), Las competencias es la integración de un conjunto de habilidades unidas en un contexto particular para resolver un problema. Estas habilidades, de acuerdo con los estándares establecidos, permitiendo un desempeño satisfactorio en situaciones del mundo real. En este sentido, una persona competente puede movilizar una variedad de recursos para responder a una situación particular.

Definición Operacional: En el presente estudio será medido a través de un cuestionario elaborado, tomando en cuenta las siguientes dimensiones: Básica o de conocimientos, Genéricas o de Destreza, Específicas o de habilidades.

Dimensiones:

➤ Básica o de conocimientos

Indicadores:

- Crecimiento profesional desde su egreso
- Años ejerciendo la actividad profesional
- Aporte a las instituciones en las que ha laborado

➤ Genéricas o de Destreza

Indicadores:

- Años de experiencia laboral en el área materia de dictado
- Número de instituciones donde ejerció la actividad profesional
- Participación dentro de las Instituciones

➤ Específicas o de habilidades

Indicadores:

- Habilidades Profesionales
- Habilidades Personales
- Habilidades Sociales

Variable 2. Desempeño docente

Definición Conceptual: Galaz, Jiménez y Díaz (2019), Desempeño docente es la coordinación que realizamos en un determinado trabajo, haciendo que ese trabajo sea excelente o no, dependiendo de la función asignada, considerando las acciones a realizar dentro del rango de habilidades del propio estudiante, según sus logros. Refiriéndose a una gestión realizada por un particular, de quien es responsable en el momento de la ejecución.

Definición Operacional: En el presente estudio será medido a través de un cuestionario elaborado, tomando en cuenta las dimensiones mencionadas a continuación: Planificación del trabajo pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, Responsabilidad profesional.

Dimensiones:

➤ Planificación del trabajo pedagógico

Indicadores:

- Elaboración de carpeta docente
- Cumplimiento de horarios asignados
- Faltas y tardanzas registradas

➤ Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje

Indicadores:

- Desarrollo de Materiales Educativos
- Uso de Herramientas digitales de enseñanza aprendizaje
- Carga de materiales en plataforma virtual

➤ Responsabilidad profesional

Indicadores:

- Tiempo de entrega de Notas a la institución
- Asistencia a capacitaciones programadas
- Capacitaciones Externas

3.3. Población, muestra:

Población: Para poder realizar el estudio, se tomó como población referencial los 56 docentes correspondientes a la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión; Hernández, Fernández & Baptista, (2014), indican que, una población o universo son un conjunto de instancias las cuales concuerdan con alguna especificación, las poblaciones deben estar claramente localizadas por las características de contenido, lugar y tiempo de su tiempo.

Criterios de inclusión: Todos los docentes a tiempo completo y parcial.

Criterios de exclusión: Ninguno.

Muestra: Ramírez (1997) indica que una muestra censal es la cual todos sus datos de investigación son calificados como muestra. Es decir, que la población estudiada será considerada como censal, por ser en simultáneo universo, población y muestra. Para este estudio se utilizará una muestra censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos:

Técnica: Se definió utilizar la encuesta a docentes. Toda vez Guerrero & Guerrero (2014), indica que esta técnica, nos permite la corroboración de algún supuesto, sobre el cual investigadores pretenden estudiar a un grupo determinado.

Instrumento: Se utilizó en la investigación un formulario, para la cual se desarrolló un detallado flujo de acciones para poder recolectar los datos con un objetivo específico, Hernández, Fernández y Baptista (2014),

Validez: Todo instrumento utilizado para la recolección de datos debe ser sometido a opiniones de expertos para su veracidad en la información, Según Villasis, Márquez, Zurita, Miranda, Escamilla (2018), validez se refiere a lo que es verdad o se acerca a ello, además se considera que las respuestas son confiables cuando el estudio está libre de errores

Confiabilidad: Manterola, Grande, Ozten, García, Salazar y Quiroz (2018) La confiabilidad de las medidas es un principio fundamental de la precisión de un estudio. En cualquier proceso de investigación, por adelantado una gran cantidad de fuentes de error potenciales, los investigadores deben tratar de reducir a las personas involucradas en la medición de las variables para confirmar mejor los resultados y conclusiones de su investigación.

3.5. Procedimientos:

Para la obtención de información, se tuvo en consideración un censo de 56 docentes de la carrera de Nutrición y Dietética del ISP Daniel Alcides Carrión, quienes se encontraban en planilla docente a tiempo completo y con programación activa al 31 de diciembre del 2021; a los cuales se les brindó un formulario físico y virtual, donde se plantean las preguntas propias de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos:

Los datos que fueron obtenidos mediante la aplicación del instrumento antes mencionado, recurriendo a los docentes de planilla a tiempo completa de la Carrera Profesional Técnica de Nutrición y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión; fueron tabulados y ordenados para iniciar el respectivo análisis mediante el programa estadístico SPSS 26. Los datos tabulares ordenados se analizaron mediante estadística descriptiva, donde se utilizó gráficos y tablas de frecuencia para interpretar adecuadamente los resultados de cada pregunta. De igual forma, se proponen hipótesis (hipótesis nula e hipótesis alternativa), para contrastar la hipótesis. Usamos Chi-cuadrado como estadística de prueba porque pretende mostrar las relaciones entre las variables incluidas en la encuesta. Orus (2014) explica que la prueba de chi-cuadrado, es un contraste hipotético que nos permite saber si dos variables cualitativas están o no relacionadas, es decir, cuando un valor puede depender del otro. La hipótesis puede sentar las bases para que así se formulen las conclusiones del estudio y, por tanto, base para formulación de las conclusiones generales del estudio.

3.7. Aspectos éticos:

Claridad de los objetivos de la encuesta: La encuesta se seleccionó y rediseñó de acuerdo a objetivos definidos para evitar posibles desviaciones en el proceso cuantitativo de la investigación y garantizar que el proyecto pueda desarrollarse. Transparencia de los datos obtenidos: Los datos obtenidos serán considerados e incluidos en el proyecto de investigación, se tiene cuidado de no confundir interpretaciones personales con hechos o manipular su alcance. Confidencialidad: Se vela por mantener el anonimato y se asegura que los datos obtenidos tengan un carácter científico. Profundidad del desarrollo del tema: se investigan varios enfoques alrededor del tema de investigación, manteniéndose en el fondo del tema en el que se está tratando.

IV. RESULTADOS

A continuación, se procede a describir el resultado de acuerdo al instrumento.

Objetivo específico 01: Determinar la relación entre las competencias básicas o de conocimiento con la planificación del trabajo pedagógico en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021.

H1: Existe relación entre las competencias básicas o de conocimiento con la planificación del trabajo pedagógico de la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021.

H0: No existe relación entre las competencias básicas o de conocimiento con la planificación del trabajo pedagógico de la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021.

Tabla 01: Tabla cruzada entre Competencias Básicas o de Conocimiento y Planificación del Trabajo Pedagógico

		Planificación del Trabajo Pedagógico				Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo	Total	
Competencias Básicas o de Conocimiento	Deficiente	2,0%	0,0%	0,0%	2,0%	Rho de Spearman 0,549
	Regular	6,0%	48,0%	16,0%	70,0%	
	Óptimo	0,0%	6,0%	22,0%	28,0%	
Total		8,0%	54,0%	38,0%	100,0%	Sig. (bilateral) 0,000

Nota: De la observación de la Tabla 01, se aprecia que, en el resultado de la prueba realizada al objetivo específico 01, el resultado estadístico del Rho de Spearman, obtuvo una correlación entre dimensiones de 0.549, lo que permite afirmar que existe una relación positiva considerable, teniendo como referencia la tabla de Rangos Rho, presentada por Hernandez, Fernandez, y Baptista (2014). Con lo cual se refuerza la relación entre las dimensiones competencias básicas o de conocimiento y planificación del trabajo pedagógico.

En cuanto a la prueba de aceptación o rechazo de nuestra hipótesis específica, se validó con el estadístico Rho de Spearman, el cual alcanzó una significancia bilateral de 0.000 y siendo ≤ 0.05 ; no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe una relación positiva entre las dimensiones, afianzado por el resultado obtenido en la intersección de

ambas dimensiones, en donde se evidencia que influyen de manera regular con un 48.0%.

Objetivo específico 02: Determinar la relación entre las competencias genéricas o de destreza con la Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021;

H1: Existe relación entre las competencias genéricas o de destreza con la Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021.

H0: No existe relación entre las competencias genéricas o de destreza con la Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021.

Tabla 02: Tabla cruzada entre Competencias Genéricas o de Destreza y la Gestión de los Procesos de Enseñanza Aprendizaje.

		Gestión de los Procesos de Enseñanza Aprendizaje			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Competencias Genéricas o de Destreza	Deficiente	8,0%	6,0%	12,0%	66,0%	Rho de Spearman 0,555
	Regular	0,0%	46,0%	20,0%	26,0%	
	Óptimo	0,0%	2,0%	6,0%	8,0%	
Total		8,0%	54,0%	38,0%	100,0%	Sig. (bilateral) 0.000

Nota: De la observación de la Tabla 02, se aprecia que, en el resultado de la prueba realizada al objetivo específico 02, el resultado estadístico del Rho de Spearman, obtuvo una correlación entre dimensiones de 0.555, lo que permite afirmar que existe un grado de correlación positiva considerable, teniendo como referencia la tabla de Rangos Rho, presentada por Hernandez, Fernandez, y Baptista (2014). Con lo cual se refuerza la relación entre las dimensiones competencias genéricas o de destreza y gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje..

En cuanto a la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis específica, se validó con el estadístico Rho de Spearman, el cual alcanzó una significancia bilateral de 0.000 y siendo ≤ 0.05 ; no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe una relación positiva entre las dimensiones, afianzado por el resultado obtenido en la intersección de ambas dimensiones, en donde se evidencia que influyen de manera regular con un 46.0%.

Objetivo específico 03: Determinar la relación entre las competencias específicas o de habilidades con las Responsabilidades Profesionales en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021.

H1: Existe relación entre las competencias específicas o de habilidades con las Responsabilidades Profesionales en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021.

H0: No existe relación entre las competencias específicas o de habilidades con las Responsabilidades Profesionales en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021.

Tabla 03: Tabla cruzada entre las Competencias Específicas o de Habilidades y las Responsabilidades Profesionales

		Responsabilidades Profesionales			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Competencias Específicas o de habilidades	Deficiente	6,0%	0,0%	0,0%	6,0%	Rho de Spearman 0,440
	Regular	2,0%	40,0%	4,0%	20,0%	
	Óptimo	0,0%	14,0%	34,0%	74,0%	
Total		8,0%	54,0%	38,0%	100,0%	Sig. (bilateral) 0,001

Nota: De la observación de la Tabla 03, se aprecia que, en el resultado de la prueba realizada al objetivo específico 03, el resultado estadístico del Rho de Spearman, obtuvo una correlación entre dimensiones de 0.440, lo que permite afirmar que existe un grado de correlación positiva media, teniendo como referencia la tabla de Rangos Rho, presentada por Hernandez, Fernandez, y Baptista (2014). Con lo cual se refuerza la relación entre las dimensiones competencias específicas o de habilidades y las responsabilidades profesionales.

En cuanto a la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis específica, se válido con el estadístico Rho de Spearman, el cual alcanzó una significancia bilateral de 0.001 y siendo ≤ 0.05 ; no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe una relación positiva entre las dimensiones, afianzado por el resultado obtenido en la intersección de ambas dimensiones, en donde se evidencia que influyen de manera regular con un 40,0%.

Objetivo General: Determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño docente en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021.

H1: Existe relación entre las competencias laborales y el desempeño docente en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021.

H0: No existe relación entre las competencias laborales y el desempeño docente en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021.

Tabla 04: Tabla cruzada entre Competencias Laborales y el Desempeño Docente

		Desempeño Docente			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Competencias Laborales	Deficiente	6,0%	0,0%	0,0%	6,0%	Rho de Spearman 0,603
	Regular	2,0%	52,0%	22,0%	76,0%	
	Óptimo	0,0%	2,0%	16,0%	18,0%	
Total		8,0%	54,0%	38,0%	100,0%	Sig. (bilateral) 0,000

Nota: De la observación de la Tabla 04, se aprecia que, en el resultado de la prueba realizada al objetivo general, el resultado estadístico del Rho de Spearman, obtuvo una correlación entre dimensiones de 0.603, lo que permite afirmar que existe un grado de correlación positiva considerable, teniendo como referencia la tabla de Rangos Rho, presentada por Hernandez, Fernandez, y Baptista (2014). Con lo cual se refuerza la relación entre las variables competencias laborales y el desempeño docente

En cuanto a la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis general, se válido con el estadístico Rho de Spearman, el cual alcanzó una significancia bilateral de 0.000 y siendo ≤ 0.05 ; no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe una relación positiva entre las variables, afianzado por el resultado obtenido en la intersección de ambas dimensiones, en donde se evidencia que influyen de manera regular con un 52,0%.

V. DISCUSIÓN

Procederemos a contrastar los resultados de la investigación realizada, estos serán comparados con las investigaciones previas citadas y se realizará la validación con las teorías referenciadas.

Nuestro objetivo general: Determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño docente en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021, alcanzó una correlación entre las variables de 0.603, lo que permite afirmar que existe un grado de correlación positiva considerable, teniendo como referencia la tabla de Rangos Rho, presentada por Hernandez, Fernandez, y Baptista (2014). Con lo cual se refuerza la relación directa entre las variables de estudio competencias laborales y el desempeño docente. En cuanto a la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis general, se validó con el estadígrafo Rho de Spearman, el cual alcanzó una Sig. Bilateral de 0.000 y siendo ≤ 0.05 ; no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe una relación positiva considerable entre las variables, afianzado por el resultado obtenido en la intersección de ambas variables, en donde se evidencia que influyen de manera regular con un 52.0%; afirmando la tesis de Veintimilla, (2020), "Competencias laborales y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica "Carmen Wither Navarro" Guayaquil, Ecuador, 2020", las conclusiones indicaron con un porcentaje altamente significativo que existe correlación entre las variables debido a un coeficiente Spearman equivalente a 0,734 y una significancia bilateral de 0,000; por lo que, es directa, alta y significativa al nivel de 0,01, resultados similares a los obtenidos en nuestra investigación; de la misma forma Cardenas (2020), en su tesis denominada "Clima Laboral y Desempeño en Docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima – 2018" obtuvo, la rho de Spearman con un valor p de 0,000 fue de 0,72 concluyendo la existencia de una relación entre el clima laboral y el desempeño docente; también Falcón (2018), en su tesis titulada: "gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora – 2019", Lima, determinó que la Gestión por Competencias está relacionada considerablemente con el Desempeño Laboral. Indicando que la selección, el reclutamiento y capacitación tienen relación significativa y directa con el desempeño laboral según la apreciación de los trabajadores; los resultados obtenidos en estas

investigaciones permiten validar la presente investigación, afirmando que la investigación de las competencias laborales y desempeño docente en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021, posee una correlación positiva y considerable.

En cuanto al primer objetivo específico planteado: determinar la relación entre las competencias básicas o de conocimiento con la planificación del trabajo pedagógico en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021; este, alcanzó una correlación entre las dimensiones de 0.549, lo que permite afirmar que existe un grado de correlación positiva considerable, teniendo como referencia la tabla de Rangos Rho, presentada por Hernandez, Fernandez, y Baptista (2014). Con lo cual se refuerza la relación directa entre las dimensiones competencias básicas o de conocimiento y la planificación del trabajo pedagógico. En cuanto a la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis específica, se validó con el estadígrafo Rho de Spearman, el cual alcanzó una Sig. Bilateral de 0.000 y siendo ≤ 0.05 ; no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe una relación positiva considerable entre las dimensiones, afianzado por el resultado obtenido en la intersección de ambas dimensiones, en donde se evidencia que influyen de manera regular con un 48,0%; según Díaz, citado por Ruiz, Jaraba y Romero (2015) las competencias Básicas o de Conocimientos se aplica para adaptarse a distintos contextos sociales. Se puede decir que es un conjunto de habilidades cognitivas, generalmente desarrolladas o adquiridas durante el crecimiento pedagógico de una persona y que es necesario en un correcto entorno social y de desarrollo personal; lo cual apoya el MINEDU, en su Informe sobre la nueva docencia en el Perú, (2017), donde menciona que la planificación del trabajo pedagógico comprende los principios y habilidades pedagógicas necesarias para asegurar una buena calidad de aprendizaje de los estudiantes, teniendo en cuenta su situación socioeconómica, cultural, personal y características; lo cual nos lleva a considerar que ambas dimensiones mejoran las actividades pedagógicas redundando en una correcta y acertada programación de actividades pedagógicas tomando en cuenta los factores sociales en los que se desarrolla el estudiante.

Sobre nuestro segundo objetivo específico: determinar la relación entre las competencias genéricas o de destreza con la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021; cuya correlación entre las dimensiones de 0.555, lo que permite afirmar que existe un grado de correlación positiva considerable, teniendo como referencia la tabla de Rangos Rho, presentada por Hernandez, Fernandez, y Baptista (2014). Con lo cual se refuerza la relación entre las dimensiones competencias genéricas o de destreza y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje. En cuanto a la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis específica, se validó con el estadígrafo Rho de Spearman, el cual alcanzó una Sig. Bilateral de 0.000 y siendo ≤ 0.05 ; no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe una relación positiva considerable entre las dimensiones, afianzado por el resultado obtenido en la intersección de ambas dimensiones, en donde se evidencia que influyen de manera regular con un 46.0%; Bunk, citado en Deroncele. (2015), menciona que las competencias genéricas o de destreza se refieren a un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y valores, que al combinarlos, habilitan a los trabajadores a alcanzar metas superior a la básica para su cumplimiento satisfactorio, mientras que el MINEDU, en su Informe sobre la nueva docencia en el Perú, (2017), indica que la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje se trata de las diversas competencias pedagógicas que desarrollan los docentes durante las clases, demostrando la capacidad de dominar la disciplina, saber comunicar los contenidos de manera clara y sencilla, aplicando estrategias y métodos que posicionan a los estudiantes en el centro de la educación, según los resultados podemos señalar que los conocimientos, actitudes y valores del personal docente influyen directamente en la capacidad que estos poseen para la trasmisión de sus conocimientos de manera eficaz y eficiente a sus alumnos, aplicando estrategias y métodos de enseñanza aprendizaje.

En cuanto a nuestro tercer objetivo específico, determinar la relación entre las competencias específicas o de habilidades con las responsabilidades profesionales en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021, la cual alcanzó una correlación entre las dimensiones de 0.440, lo que permite afirmar que existe un grado de correlación positiva media, teniendo como referencia la tabla de Rangos Rho, presentada por Hernandez, Fernandez, y

Baptista (2014). Con lo cual se refuerza la relación entre las dimensiones competencias específicas o de habilidades y las responsabilidades profesionales. En cuanto a la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis específica, se validó con el estadígrafo Rho de Spearman, el cual alcanzó una Sig. Bilateral de 0.001 y siendo ≤ 0.05 ; no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe una relación media entre las dimensiones, afianzado por el resultado obtenido en la intersección de ambas dimensiones, en donde se evidencia que influyen de manera regular con un 40.0%; según Díaz, citado por Ruiz, Jaraba y Romero (2015), las competencias específicas o de habilidades están directamente relacionadas con los aspectos técnicos del puesto, adquiridas a través de la transmisión y asimilación de la persona, el MINEDU, en su Informe sobre la nueva docencia en el Perú, (2017), indica que las responsabilidades profesionales corresponden al compromiso del docente con el proceso de aprendizaje, su deseo de superación profesional, su capacidad de reflexión sobre su práctica y la de sus pares, su identificación con las metas, objetivos y resultados de desempeño, incluyendo el apoyo y la comunicación con los estudiantes, los padres y la comunidad, podemos decir que las competencias específicas brindan las capacidades para la realización de su función docente teniendo relación con la responsabilidad de transmitir esos conocimientos a sus estudiantes, mediante procesos de enseñanza coordinados con sus pares en bienestar de la comunidad estudiantil.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general, se concluyó, que el resultado estadístico del Rho de Spearman, obtuvo una correlación bilateral entre variables a un grado de 0.603 y una Sig. Bilateral de 0.00, lo que permite afirmar que existe un grado de correlación positiva considerable, por tanto, existe una relación positiva considerable entre la variable Competencias laborales y la variable desempeño docente en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021.
2. Con respecto al objetivo específico 01, se concluyó, que el resultado estadístico del Rho de Spearman, obtuvo una correlación bilateral entre dimensiones de 0.549 y una Sig. Bilateral de 0.00, lo que permite afirmar que existe un grado de correlación positiva considerable, por lo tanto, existe una relación positiva considerable entre la dimensión competencias básicas o de conocimiento y la dimensión planificación del trabajo pedagógico en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021.
3. Con respecto al objetivo específico 02, se concluyó, que el resultado estadístico del Rho de Spearman, obtuvo una correlación bilateral entre dimensiones de 0.555 y una Sig. Bilateral de 0.00, lo que permite afirmar que existe un grado de correlación positiva considerable, por lo tanto, existe una relación positiva considerable entre la dimensión competencias genéricas o de destreza y la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021.
4. Con respecto al objetivo específico 03, se concluyó, que el resultado estadístico del Rho de Spearman, obtuvo una correlación bilateral entre dimensiones de 0.440 y una Sig. Bilateral es 0.01, lo que permite afirmar que existe un grado de correlación positiva media, por lo tanto, existe una relación positiva media entre la dimensión competencias específicas o de habilidades y la dimensión Responsabilidades Profesionales en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta el objetivo general y debido al poseer una correlación positiva considerable de las variables Competencias Laborales y Desempeño Docente, recomendamos al IESP Daniel A. Carrión, la elaboración un perfil docente destacando las competencias laborales adquiridas, teniendo en cuenta las competencias básicas o de conocimientos, genéricas o de destreza y las específicas o de habilidades, las cuales permitirán mejorar el desempeño en el docente basados en la planificación del trabajo pedagógico, la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y las responsabilidades profesionales.

Teniendo en cuenta el objetivo específico 01 y debido a una correlación positiva considerable de la dimensión competencias básicas o de conocimiento y la dimensión planificación del trabajo pedagógico, se recomienda al IESP Daniel A. Carrión, motivar el crecimiento profesional del docente valorando los grados académicos obtenidos, alcanzando una correcta y acertada programación de actividades pedagógicas tomando en cuenta los factores sociales en los que se desarrolla el estudiante.

Teniendo en cuenta el objetivo específico 02 y debido a una correlación positiva considerable de las dimensiones competencias genéricas o de destreza con la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje, se recomienda al IESP Daniel A. Carrión, implementar un sistema de retroalimentación académica, en el cual, los años de experiencia laboral de los docentes en el área materia de dictado, el número de instituciones donde ejerció actividad profesional y la participación dentro de estas instituciones sirvan para actualizar los planes curriculares en concordancia a la necesidad del mercado laboral.

Teniendo en cuenta el objetivo específico 03 y debido a una correlación positiva media de la dimensión competencias específicas o de habilidades y la dimensión Responsabilidades Profesionales, se recomienda al IESP Daniel A. Carrión, realizar capacitaciones intradocentes basados en las habilidades profesionales, personales y académicas de los diversos grupos docentes, con la finalidad de mejorar su compromiso con las responsabilidad adquiridas con la institución.

REFERENCIAS

- Alles, Martha Alicia. Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Grupo Editorial Norma, 2000. p (58). Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=jozhbqMukZsC&lpg=PA1&dq=Direcci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20de%20recursos%20humanos%3A%20gesti%C3%B3n%20por%20competencias&pg=PA1#v=onepage&q=Dir%20ecci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20de%20recursos%20humanos%3A%20gesti%C3%B3n%20por%20competencias&f=false>
- Alvarado J. & Obagi J. (2008). Fundamentos de Inferencia Estadística. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=3uhUqvF0_84C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Arroba, R. (2016). Incidencia del Desempeño Docente en la Calidad Educativa de nivel Inicial y Primero de Básica de la escuela de educación básica Calasancio "VICTORIA VALVERDE" del distrito metropolitano de Quito ubicada en la parroquia Turubamba durante el periodo lectivo 2015-2016, Quito, 2016 (Tesis Pre Grado). Universidad Central Del Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/12073>
- Baena, G. (2014). Metodología de la Investigación. México: Grupo Editorial Patria.
- Barrientos, W. (2019). Competencias digitales y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa el Salvador, 2019, Lima, (Tesis Post Grado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41380>
- Blanco, A., (2007), Trabajadores competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias. ESIC Editorial, 2007. p(22). Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=H1tYIHVziM8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Scielo. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385.
- Bretel, L. (2017 de febrero de 2017). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. Obtenido de geocities.com: http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_Luis_Bretel.htm.
- Cabarcas, D. & Contreras, Y. (2019). Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla, 2019. (Tesis Post Grado) Universidad de la Costa. Barranquilla. Recuperado de: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5174>

- Cardenas, H. (2020). Clima Laboral y Desempeño en Docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima – 2018 (Tesis Post Grado). Instituto para La Calidad de la Educación - Universidad San Martin de Porres. Lima. Recuperado de: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6804/cardenas_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carmona, A. (2016), Competencias Laborales para el Personal Empleado de una Empresa Manufacturera a Través de la Evaluación de 360 grados. Toluca, 2016 (Tesis Pre Grado). Universidad Autónoma del estado de México. Toluca. Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/65174/TESIS%20YASMIN%20CARMONA-split-merge.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Casimiro C., Tobalino D., Casimiro W., & Fernández B. (2020). Competencias laborales y formación profesional de profesoras de educación inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 444-453. Epub 02 de agosto de 2020. Recuperado en 21 de enero de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400444&lng=es&tlng=pt.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. Novena edición. México: Mc Graw Hill.
- Del Pozo, J., (2012), Competencias profesionales: herramientas de evaluación. Narcea Ediciones, 2012. p(9) https://books.google.com.pe/books/about/Competencias_profesionales.html?id=gNSe-bQVefcC&redir_esc=y
- Deroncele, A. (2015). Panorama científico contemporáneo de las competencias. Departamento de Psicología, Universidad de Oriente, Cuba. Recuperado de: <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3379/2997>
- Esquerre, L., & Perez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. Revista Educación. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-26442021000200628&script=sci_arttext
- Estrada, E. (2018). Estrategia para el perfeccionamiento de la función directiva en relación con la mejora del desempeño docente a través del trabajo metodológico en las Telesecundarias de la Zona 27 del sector 5 del Departamento Telesecundarias del Valle de Toluca. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. (37). Obtenido de: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/985>
- Falcón D. (2020). Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora – 2019. Perú, 2020 (Tesis de Pre Grado). Universidad Ricardo Palma. Recuperado de: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3621/ADM-T030_47553356_T%20DIEGO%20MART%20C3%8DN%20FALC%20C3%93N%20TINEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernandes, D., Sotolongo, M., & Martinez, C. (2016). La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en

la Educación Superior. Formación universitaria. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-50062016000500003&script=sci_arttext&lng=n

- Flores, C. (2018). Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017, Perú, 2018 (Tesis Post Grado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31573/flores_p.c.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galaz, A., Jiménez, M., & Díaz, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. Perfiles educativos, 41(163), 177-199. Recuperado en 05 de febrero de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177&lng=es&tlng=es.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodologías de la Investigación. México: Edamsa Impresiones SA de CV. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández R., & Mendoza, C. (2019). Metodologías de la investigación "Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas". México: McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huayamares Carbajal, K. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral docente del instituto de educación superior tecnológico público Chancay 2016. [Tesis de maestría], Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unifsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2133>
- Justo J., & Llauce K. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la i.e. 2081 Perú suiza, puente piedra, lima, 2021. Tesis Pregrado. Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28136/Justo%20Leon%2c%20Jhadyra%20Priscila%20-%20Llauce%20Luna%2c%20Karen%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lago, M., Alea, M., & Rodríguez, J. (2019). El mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los docentes para la evaluación formativa. Educación Médica Superior, 33(1). Obtenido de : http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412019000100014&lng=es&tlng=es
- Lozano-Rodriguez, A. (2019). El desarrollo de competencias genéricas en la educación técnica de nivel superior: un estudio de caso. Calidad en la educación. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-45652019000100143&script=sci_arttext&lng=e
- Maldonado, M. (2002). Las competencias una opción de vida. Metodología para el diseño curricular. Caracas. Ecoe Ediciones <http://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/08/Curriculo-con-enfoque-de-competencias.pdf>

- Manzi, J. (2017). La evaluación del desempeño profesional docente en Chile. Obtenido de ciberdocencia.gob.: http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Jorge_Manzi.pdf
- Manterola C, Grande L, Otzen T, García N, Salazar P & Quiroz G., Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica, Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>
- MINEDU. (2017). Informe de la nueva docencia en el Perú. Obtenido de ciberdocencia.gob.: <http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/>
- Miranda, R (2020). Influencia De La Experiencia Profesional En El Desempeño De Los Docentes De La Escuela Profesional De Ciencias Contables De La Universidad Nacional Del Altiplano De Puno, Puno, 2020. (Tesis Pre Grado). Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13703/Miranda_Luque_Roc%C3%ADo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montenegro, I. (2007). Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Corporativa editorial magistério.
- Orus, M. (2014). Mathematical induction method in Goldbach's strong conjecture. Austria
- Ruiz, M, & Jaraba, B., & Romero, L. (2015). Competencias laborales y la formación universitaria. Psicología desde el Caribe, (16),64-91.[fecha de Consulta 5 de Febrero de 2022]. ISSN: 0123-417X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301603>
- Saavedra, M. (2019). Competencias Profesionales Y Desempeño Laboral De los trabajadores de la dirección regional de Educación de tumbes, 2019, Lima, 2019. (Tesis Post Grado). Instituto de Gobierno y Gestión Pública de la Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5207/Trab_in_v_Saavedra_publico.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdés, H. (2017). Encuentro iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente. Obtenido de oei.es: <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>
- Veintimilla, V. (2020). Competencias laborales y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica "Carmen Wither Navarro" Guayaquil, Ecuador, 2020. (Tesis Post Grado). Universidad Tecnológica del Perú. Piura. recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56644/Vaintimilla_NVA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villasís M., Márquez H., Zurita J., Miranda G., Escamilla A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. Rev Alerg Mex. 2018, Comuniación. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Weber, M. (1964). Economía y Sociedad 2 vols. Mexico: Fondo de cultura económica. Zacaes, J., & Serra, E. (1998). La madurez personal: Perspectivas desde la psicología. Madrid: Pirámide.

ANEXOS

Anexos 01 - MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Competencias laborales y desempeño docente en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias laborales	Del Pozo (2012), Una competencia, es la integración de un conjunto de capacidades que se ponen en acción en un contexto determinado para solucionar un problema. Esas capacidades permiten un desempeño satisfactorio en situaciones reales. En este sentido, alguien competente es capaz de movilizar una serie de recursos para dar una respuesta contextualizada a una situación dada.	En el presente estudio será medido a través de un cuestionario elaborado, tomando en cuenta las siguientes dimensiones: Básica o de conocimientos, Genéricas o de Destreza, Específicas o de habilidades.	Básica o de conocimientos Genéricas o de Destreza Específicas o de habilidades	Crecimiento profesional desde su egreso Años ejerciendo la actividad profesional Aporte a las instituciones en las que ha laborado Años de experiencia laboral en el área materia de dictado Numero de instituciones donde ejerció la actividad profesional Participación dentro de las Instituciones Habilidades Profesionales Habilidades Personales Habilidades Sociales	Ordinal

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Docente	Galaz, Jiménez y Díaz (2019), el Desempeño docente, se refiere a la coordinación realizada para un trabajo determinado, convirtiéndolo en excelente o deficiente. Se refiere a la gestión realizada por parte de un individuo, de la cual se espera responsabilidad al momento de su ejecución..	En el presente estudio será medido a través de un cuestionario elaborado, tomando en cuenta las siguientes dimensiones: Planificación del trabajo pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, Responsabilidad profesional.	Planificación del trabajo pedagógico Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje Responsabilidad profesional	Elaboración de carpeta docente Cumplimiento de horarios asignados Faltas y tardanzas registradas Desarrollo de Materiales Educativos Uso de Herramientas digitales de enseñanza aprendizaje Carga de materiales en plataforma virtual Tiempo de entrega de Notas a la institución Asistencia a capacitaciones programadas Capacitaciones Externas	Ordinal

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Competencias laborales y desempeño docente en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
Problema General ¿Existe relación entre las competencias laborales y el desempeño docente en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021?	Objetivo General Determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño docente en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021	Hipótesis General H ₁ : Existe relación entre las competencias laborales y el desempeño docente en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021; H ₀ : No existe relación entre las competencias laborales y el desempeño docente en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021.	Variable 01 Competencias Laborales	Dimensiones de variable 01 Básicas o de Conocimiento	Indicadores de variable 01 Crecimiento profesional desde su egreso Años ejerciendo la actividad profesional. Aporte a las instituciones en las que ha laborado	Tipo de Inv. Aplicada Diseño de Inv. No experimental correlacional Población: 56 Muestra: 56 Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Genéricas o de Destreza	Años de experiencia laboral en el área materia de dictado Numero de instituciones donde ejerció la actividad profesional Participación dentro de las Instituciones	
				Específicas o de Habilidades	Habilidades Personales Habilidades Profesionales Habilidades Sociales	
Problemas específicos ¿Cómo se relacionan las competencias básicas o de conocimiento con la planificación del trabajo pedagógico en la	Objetivos Específicos Determinar la relación entre las competencias básicas o de conocimiento con la planificación del	Hipótesis específica Existe relación entre las competencias básicas o de conocimiento con la planificación del trabajo pedagógico en la carrera de Nutrición Y Dietética	Variable 02 Desempeño Docente	Dimensiones de variable 02 Planificación del trabajo pedagógico	Indicadores de variable 02 Elaboración de carpeta docente Cumplimiento de horarios asignados	

<p>carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021?</p> <p>¿Cómo se relacionan Las competencias genéricas o de destreza con la Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021?</p> <p>¿Cómo se relacionan las competencias específicas o de habilidades con las Responsabilidades Profesionales en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021?</p>	<p>trabajo pedagógico en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021</p> <p>Determinar la relación entre las competencias genéricas o de destreza con la Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021</p> <p>Determinar la relación entre las competencias específicas o de habilidades con las Responsabilidades Profesionales en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021</p>	<p>del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021</p> <p>Existe relación entre las competencias genéricas o de destreza con la Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021</p> <p>Existe relación entre las competencias específicas o de habilidades con las Responsabilidades Profesionales en la carrera de Nutrición Y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión, Lima 2021</p>		<p>Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje</p> <p>Responsabilidad es profesionales</p>	<p>Faltas y tardanzas registradas</p> <p>Desarrollo de Materiales Educativos</p> <p>Uso de Herramientas digitales de enseñanza aprendizaje</p> <p>Carga de materiales en plataforma virtual</p> <p>Tiempo de entrega de Notas a la institución</p> <p>Asistencia a capacitaciones programadas</p> <p>Capacitaciones Externas</p>	
--	--	--	--	---	--	--

Anexo 02

CUESTIONARIOS PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS LABORALES

Aplicado a los Docentes de la Carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión con carga activa al 31 de diciembre 2021

Datos Generales:

Edad: _____

Sexo: F___ M___

TC / TP : _____

Presentación. - Este cuestionario tiene por objetivo determinar cómo las Competencias laborales y desempeño docente se relacionan en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021. Agradeceremos responder con la mayor honestidad posible, sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial.

Instrucciones. - Ud. encontrará una serie de preguntas acerca de las competencias profesionales. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas, de las cual debe seleccionar solo una, marcando con una (X), siendo las opciones de respuesta:

Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES									
Dimensiones Básicas o de Conocimiento									
Indicador: Crecimiento profesional desde su egreso					5	4	3	2	1
1	Desde su egreso universitario ¿ha recibido cursos y/o especializaciones?								
2	Desde su egreso universitario ¿ha dictado cursos y/o especializaciones en su especialidad?								
Indicador: Años ejerciendo la actividad profesional					5	4	3	2	1
3	¿Considera usted que ha mantenido continuidad laboral en su carrera profesional?								
4	Dentro de su actividad profesional ¿ha tenido personal a su cargo?								
Indicador: Aporte a las instituciones en las que ha laborado					5	4	3	2	1
5	¿Ha presentado proyectos de innovación en su centro de labores?								
6	¿Los proyectos presentados fueron aprobados o ejecutados en su centro de labores?								
Dimensiones Genéricas o de Destreza									
Indicador: Años de experiencia laboral en el área materia de dictado					5	4	3	2	1
7	¿Ha desempeñado funciones profesionales en los cursos que dicta?								
8	¿Considera usted que es especialista en los cursos que dicta?								
Indicador: Numero de instituciones donde ejerció la actividad profesional					5	4	3	2	1
9	¿Considera usted que posee una amplia trayectoria profesional?								
10	¿Considera usted que en su trayectoria profesional influye hoy en día en la selección de un determinado de trabajo?								
Indicador: Participación dentro de las Instituciones					5	4	3	2	1
11	En su centro de labores ¿ha participado en capacitaciones y/o especializaciones?								
12	En su centro de labores ¿ha implementado modelos de gestión de aprendizaje?								
Dimensiones Específicas o de Habilidades									
Indicador: Habilidades Profesionales					5	4	3	2	1
13	¿Considera usted que su desempeño profesional es destacable?								
14	¿Considera usted que posee habilidades pedagógicas?								

Indicador: Habilidades Personales		5	4	3	2	1
15	¿Considera usted que posee capacidad de autoanálisis y autocrítica?					
16	¿Considera usted que posee capacidades de comunicación a todo nivel?					
Indicador: Habilidades Sociales		5	4	3	2	1
17	¿Considera usted que tiene empatía con sus compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted que puede desarrollar trabajos en grupos/equipos de manera exitosa?					

CUESTIONARIOS PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Aplicado a los Docentes de la Carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel Alcides Carrión con carga activa al 31 de diciembre 2021

Datos Generales:

Edad: _____ Sexo: F ___ M ___ TC / TP: _____

Presentación. - Este cuestionario tiene por objetivo determinar cómo las Competencias laborales y desempeño docente se relacionan en la carrera de Nutrición y Dietética del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021. Agradeceremos responder con la mayor honestidad posible, sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial.

Instrucciones. - Usted. d. encontrará una serie de preguntas acerca de las competencias profesionales. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas, de las cual debe seleccionar solo una, marcando con una (X), siendo las opciones de respuesta:

Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE									
Dimensión Planificación del trabajo pedagógico									
Indicador: Elaboración de carpeta docente					5	4	3	2	1
1	¿Considera usted que domina las plataformas de trabajo educativo?								
2	¿Considera usted que mantiene actualizado los documentos de su carpeta docente?								
Indicador: Cumplimiento de horarios asignados					5	4	3	2	1
3	Al recibir su carga académica ¿Ha rechazado el dictado de cursos?								
4	Durante la clase ¿ha cumplido con las horas asignada en cada sesión?								
Indicador: Faltas y tardanzas registradas					5	4	3	2	1
5	Durante el dictado de clases ¿Usted ha registrado inasistencias?								
6	Durante el dictado de clases ¿Usted ha registrado tardanzas?								
Dimensión Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje									
Indicador: Desarrollo de Materiales Educativos					5	4	3	2	1
7	¿Desarrolla usted sus propios materiales educativos?								
8	¿Utiliza maquetas, simuladores o algún equipo de apoyo durante sus clases?								
Indicador: Uso de Herramientas digitales de enseñanza aprendizaje					5	4	3	2	1
9	Antes de trabajar en nuestra institución, ¿manejaba plataformas virtuales?								
10	¿Considera usted que la actual plataforma es amigable y cómoda para su labor docente?								
Indicador: Carga de materiales en plataforma virtual					5	4	3	2	1
11	¿Ha recibido quejas de sus estudiantes y/o administrativos sobre la demora en la carga de sus sesiones de clases virtuales?								
12	¿Ha presentado inconveniente con la plataforma virtual al cargar las sesiones?								
Dimensión Responsabilidades profesionales									
Indicador: Tiempo de entrega de Notas a la institución					5	4	3	2	1
13	¿Cumple con entregar/subir los formatos de notas y asistencias en los tiempos establecidos?								

14	¿Considera usted que los procesos de entrega de Notas/asistencias son tedioso de usar?					
Indicador: Asistencia a capacitaciones programadas		5	4	3	2	1
15	En la Institución ¿ha participado en capacitaciones y/o especializaciones?					
16	¿Participa usted en las reuniones docentes que se desarrollan en la Institución?					
Indicador: Capacitaciones Externas		5	4	3	2	1
17	¿Ha recibido usted capacitaciones sobre modelos educativos o procesos de enseñanza aprendizaje?					
18	¿Cuenta usted con especializaciones sobre pedagogía?					

Anexo 03



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Básica o de Conocimientos								
1	Desde su egreso universitario ¿ha recibido cursos y/o especializaciones?	X		X		X		
2	Desde su egreso universitario ¿ha dictado cursos y/o especializaciones en su especialidad?	X		X		X		
3	¿Considera usted que ha mantenido continuidad laboral en su carrera profesional?	X		X		X		
4	Dentro de su actividad profesional ¿ha tenido personal a su cargo?	X		X		X		
5	¿Ha presentado proyectos de innovación en su centro de labores?	X		X		X		
6	¿Los proyectos presentados fueron aprobados o ejecutados en su centro de labores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Genéricas o de Destrezas								
7	¿Ha desempeñado funciones profesionales en los cursos que dicta?	X		X		X		
8	¿Considera usted que es especialista en los cursos que dicta?	X		X		X		
9	¿Considera usted que posee una amplia trayectoria profesional?	X		X		X		
10	¿Considera usted que en su trayectoria profesional influye hoy en día en la selección de un determinado de trabajo?	X		X		X		
11	En su centro de labores ¿ha participado en capacitaciones y/o especializaciones?	X		X		X		
12	En su centro de labores ¿ha implementado modelos de gestión de aprendizaje?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Específicas o de Habilidades								
13	¿Considera usted que su desempeño profesional es destacable?	X		X		X		
14	¿Considera usted que posee habilidades pedagógicas?	X		X		X		
15	¿Considera usted que posee capacidad de autoanálisis y autocrítica?	X		X		X		
16	¿Considera usted que posee capacidades de comunicación a todo nivel?	X		X		X		
17	¿Considera usted que tiene empatía con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera usted que puede desarrollar trabajos en grupos/equipos de manera exitosa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA, SE RECOMIENDA SU APLICACION**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Trucios Maza, Rafael Andres DNI: 10734277**

Especialidad del validador: **MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 23 de marzo del 2022



 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación del trabajo pedagógico								
1	¿Considera usted que domina las plataformas de trabajo educativo?	X		X		X		
2	¿Considera usted que mantiene actualizado los documentos de su carpeta docente?	X		X		X		
3	Al recibir su carga académica ¿Ha rechazado el dictado de cursos?	X		X		X		
4	Durante la clase ¿ha cumplido con las horas asignada en cada sesión?	X		X		X		
5	Durante el dictado de clases ¿Usted ha registrado inasistencias?	X		X		X		
6	Durante el dictado de clases ¿Usted ha registrado tardanzas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje								
7	¿Desarrolla usted sus propios materiales educativos?	X		X		X		
8	¿Utiliza maquetas, simuladores o algún equipo de apoyo durante sus clases?	X		X		X		
9	Antes de trabajar en nuestra institución, ¿manejaba plataformas virtuales?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la actual plataforma es amigable y cómoda para su labor docente?	X		X		X		
11	¿Ha recibido quejas de sus estudiantes y/o administrativos sobre la demora en la carga de sus sesiones de clases virtuales?	X		X		X		
12	¿Ha presentado inconveniente con la plataforma virtual al cargar de las sesiones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidades profesionales								
13	¿Cumple con entregar/subir los formatos de notas y asistencias en los tiempos establecidos?	X		X		X		
14	¿Considera usted que los procesos de entrega de Notas/asistencias son tedioso de usar?	X		X		X		
15	En la Institución ¿ha participado en capacitaciones y/o especializaciones?	X		X		X		
16	¿Participa usted en las reuniones docentes que se desarrollan en la Institución?	X		X		X		
17	¿Ha recibido usted capacitaciones sobre modelos educativos o procesos de enseñanza aprendizaje?	X		X		X		
18	¿Cuenta usted con especializaciones sobre pedagogía?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA, SE RECOMIENDA SU APLICACION

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Trucios Maza, Rafael Andres DNI: 10734277

Especialidad del validador: MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 23 de marzo del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Básica o de Conocimientos								
1	Desde su egreso universitario ¿ha recibido cursos y/o especializaciones?	X		X		X		
2	Desde su egreso universitario ¿ha dictado cursos y/o especializaciones en su especialidad?	X		X		X		
3	¿Considera usted que ha mantenido continuidad laboral en su carrera profesional?	X		X		X		
4	Dentro de su actividad profesional ¿ha tenido personal a su cargo?	X		X		X		
5	¿Ha presentado proyectos de innovación en su centro de labores?	X		X		X		
6	¿Los proyectos presentados fueron aprobados o ejecutados en su centro de labores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Genéricas o de Destrezas								
7	¿Ha desempeñado funciones profesionales en los cursos que dicta?	X		X		X		
8	¿Considera usted que es especialista en los cursos que dicta?	X		X		X		
9	¿Considera usted que posee una amplia trayectoria profesional?	X		X		X		
10	¿Considera usted que en su trayectoria profesional influye hoy en día en la selección de un determinado de trabajo?	X		X		X		
11	En su centro de labores ¿ha participado en capacitaciones y/o especializaciones?	X		X		X		
12	En su centro de labores ¿ha implementado modelos de gestión de aprendizaje?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Específicas o de Habilidades								
13	¿Considera usted que su desempeño profesional es destacable?	X		X		X		
14	¿Considera usted que posee habilidades pedagógicas?	X		X		X		
15	¿Considera usted que posee capacidad de autoanálisis y autocrítica?	X		X		X		
16	¿Considera usted que posee capacidades de comunicación a todo nivel?	X		X		X		
17	¿Considera usted que tiene empatía con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera usted que puede desarrollar trabajos en grupos/equipos de manera exitosa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **OLIVO VALENZUELA, LUIS ALBERTO** DNI 08457852

Especialidad del validador: **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 21 de marzo del 2022



Firma del Experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación del trabajo pedagógico		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que domina las plataformas de trabajo educativo?	X		X		X		
2	¿Considera usted que mantiene actualizado los documentos de su carpeta docente?	X		X		X		
3	Al recibir su carga académica ¿Ha rechazado el dictado de cursos?	X		X		X		
4	Durante la clase ¿ha cumplido con las horas asignada en cada sesión?	X		X		X		
5	Durante el dictado de clases ¿Usted ha registrado inasistencias?	X		X		X		
6	Durante el dictado de clases ¿Usted ha registrado tardanzas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Desarrolla usted sus propios materiales educativos?	X		X		X		
8	¿Utiliza maquetas, simuladores o algún equipo de apoyo durante sus clases?	X		X		X		
9	Antes de trabajar en nuestra institución, ¿manejaba plataformas virtuales?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la actual plataforma es amigable y cómoda para su labor docente?	X		X		X		
11	¿Ha recibido quejas de sus estudiantes y/o administrativos sobre la demora en la carga de sus sesiones de clases virtuales?	X		X		X		
12	¿Ha presentado inconveniente con la plataforma virtual al cargar de las sesiones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidades profesionales		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Cumple con entregar/subir los formatos de notas y asistencias en los tiempos establecidos?	X		X		X		
14	¿Considera usted que los procesos de entrega de Notas/asistencias son tedioso de usar?	X		X		X		
15	En la Institución ¿ha participado en capacitaciones y/o especializaciones?	X		X		X		
16	¿Participa usted en las reuniones docentes que se desarrollan en la Institución?	X		X		X		
17	¿Ha recibido usted capacitaciones sobre modelos educativos o procesos de enseñanza aprendizaje?	X		X		X		
18	¿Cuenta usted con especializaciones sobre pedagogía?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **OLIVO VALENZUELA, LUIS ALBERTO** DNI 08457852

Especialidad del validador: **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 21 de marzo del 2022



Firma del Experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Básica o de Conocimientos								
1	Desde su egreso universitario ¿ha recibido cursos y/o especializaciones?	X		X		X		
2	Desde su egreso universitario ¿ha dictado cursos y/o especializaciones en su especialidad?	X		X		X		
3	¿Considera usted que ha mantenido continuidad laboral en su carrera profesional?	X		X		X		
4	Dentro de su actividad profesional ¿ha tenido personal a su cargo?	X		X		X		
5	¿Ha presentado proyectos de innovación en su centro de labores?	X		X		X		
6	¿Los proyectos presentados fueron aprobados o ejecutados en su centro de labores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Genéricas o de Destrezas								
7	¿Ha desempeñado funciones profesionales en los cursos que dicta?	X		X		X		
8	¿Considera usted que es especialista en los cursos que dicta?	X		X		X		
9	¿Considera usted que posee una amplia trayectoria profesional?	X		X		X		
10	¿Considera usted que en su trayectoria profesional influye hoy en día en la selección de un determinado de trabajo?	X		X		X		
11	En su centro de labores ¿ha participado en capacitaciones y/o especializaciones?	X		X		X		
12	En su centro de labores ¿ha implementado modelos de gestión de aprendizaje?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Específicas o de Habilidades								
13	¿Considera usted que su desempeño profesional es destacable?	X		X		X		
14	¿Considera usted que posee habilidades pedagógicas?	X		X		X		
15	¿Considera usted que posee capacidad de autoanálisis y autocrítica?	X		X		X		
16	¿Considera usted que posee capacidades de comunicación a todo nivel?	X		X		X		
17	¿Considera usted que tiene empatía con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera usted que puede desarrollar trabajos en grupos/equipos de manera exitosa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Evelio Ventura Villanueva

DNI: 10221537

Especialidad del validador: MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS INTERNACIONALES

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 17 de marzo del 2022

 Firma del Experto Informante.
--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación del trabajo pedagógico								
1	¿Considera usted que domina las plataformas de trabajo educativo?	X		X		X		
2	¿Considera usted que mantiene actualizado los documentos de su carpeta docente?	X		X		X		
3	Al recibir su carga académica ¿Ha rechazado el dictado de cursos?	X		X		X		
4	Durante la clase ¿ha cumplido con las horas asignada en cada sesión?	X		X		X		
5	Durante el dictado de clases ¿Usted ha registrado inasistencias?	X		X		X		
6	Durante el dictado de clases ¿Usted ha registrado tardanzas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje								
7	¿Desarrolla usted sus propios materiales educativos?	X		X		X		
8	¿Utiliza maquetas, simuladores o algún equipo de apoyo durante sus clases?	X		X		X		
9	Antes de trabajar en nuestra institución, ¿manejaba plataformas virtuales?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la actual plataforma es amigable y cómoda para su labor docente?	X		X		X		
11	¿Ha recibido quejas de sus estudiantes y/o administrativos sobre la demora en la carga de sus sesiones de clases virtuales?	X		X		X		
12	¿Ha presentado inconveniente con la plataforma virtual al cargar de las sesiones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidades profesionales								
13	¿Cumple con entregar/subir los formatos de notas y asistencias en los tiempos establecidos?	X		X		X		
14	¿Considera usted que los procesos de entrega de Notas/asistencias son tedioso de usar?	X		X		X		
15	En la Institución ¿ha participado en capacitaciones y/o especializaciones?	X		X		X		
16	¿Participa usted en las reuniones docentes que se desarrollan en la Institución?	X		X		X		
17	¿Ha recibido usted capacitaciones sobre modelos educativos o procesos de enseñanza aprendizaje?	X		X		X		
18	¿Cuenta usted con especializaciones sobre pedagogía?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Evelio Ventura Villanueva


DNI: 10221537

Especialidad del validador: MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS INTERNACIONALES

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 17 de marzo del 2022


Firma del Experto Informante.

Prueba de Fiabilidad

Tabla 05: Escala: Competencias Laborales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	56	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	56	100,0

Nota: Los resultados nos indican que la muestra cuenta con 56 datos validos que corresponden al 100% de la muestra.

Tabla 06: Estadísticas de fiabilidad

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,806	18

Tabla 07: Escala: Desempeño Docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	56	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	56	100,0

Nota: Los resultados nos indican que la muestra cuenta con 56 datos validos que corresponden al 100% de la muestra.

Tabla 08: Estadísticas de fiabilidad

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,806	18

Tabla 09: Prueba de normalidad de la muestra

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Laborales	,174	56	,000	,935	56	,005
Desempeño Docente	,173	56	,000	,799	56	,000

Nota. Se identifican 56 datos que arrojan un nivel de significancia asintótica (bilateral) de 0,000 y de acuerdo a la regla de decisión para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ lo cual indica el uso de la correlación de Spearman, la cual determina si existe una relación lineal entre dos variables a nivel ordinal y que esta relación no sea debida al azar; es decir, que la relación sea estadísticamente significativa.

Tabla 10: Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaborado en base a los autores Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014)

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Lima, 17 de enero de 2022

Lic. Jenny Guerrero Romero
Directora de Dirección de Servicios Académicos
IESP Daniel A. Carrión

ASUNTO: Solicita Autorización Para Realizar Investigación Y Publicación
En El Repositorio De La Universidad Cesar Vallejo.

REFERENCIA: Solicitud del Interesado de Fecha: 17 de enero de 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, tiene el programa de Taller de Tesis, donde los estudiantes se forman para obtener el Título de Licenciada en Administración.

Para obtener el título, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- | | |
|--|---|
| 1) Apellidos y Nombres de Los Estudiantes | : García Cajaleón Edith Eufrosina
Paz Vergaray Pilar Betsabé |
| 2) Programa de Estudio | : Administración |
| 3) Título de la Investigación | : Competencias Laborales y
Desempeño Docente en la Carrera de Nutrición del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021 |
| 4) Asesor | : Dr. García Yovera Abraham José |

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación y publicación del mismo en el repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

Cordialmente,



Edith Eufrosina García Cajaleón
DNI: 73108667



Pilar Betsabé Paz Vergaray
DNI: 44926996B.

AUTORIZACIÓN

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 21 de enero de 2022

OFICIO N° 001-2022/DSA-IESP-DAC

Estimadas

Sra. García Cajaleón Edith Eufrosina

Sra. Paz Vergaray Pilar Betsabé

ASUNTO: Autorización para el Desarrollo de Trabajo de Investigación y Publicación en el Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarlos cordialmente y la vez brindarles la **autorización** para que desarrollen el trabajo de investigación titulado “Competencias Laborales y Desempeño Docente en la Carrera de Nutrición del IESP Daniel A. Carrión, Lima, 2021” y su publicación en el repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, de esta manera puedan obtener la información necesaria para su tesis y obtener el título correspondiente.

Sin otro particular, hago propio la ocasión para reiterarles las consideraciones del caso.

Atentamente:



Lic. Jenny Guerrero Romero
Directora de Servicios Académicos
Instituto Daniel A. Carrión