



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencia laboral y la práctica docente en profesores de  
la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Br. Ana Beatriz Rivas Moreano

**ASESORA:**

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

**SECCIÓN**

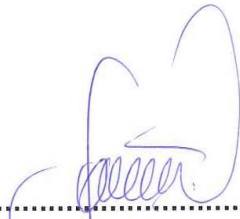
Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

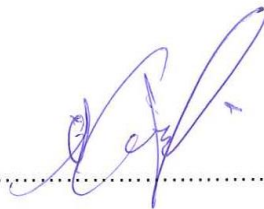
PERÚ - 2017

## Hoja de jurado



---

Dr. Sánchez Díaz Sebastián  
Presidente



---

Dr. Guerra Torres Dwithg Ronnie  
Secretario



---

Dra. Guzmán Meza Maritza Emperatriz  
Vocal

### **Dedicatoria**

En especial a los niños a quienes dedico parte de mi vida en su enseñanza-aprendizaje. Este trabajo de investigación es dedicado a mis hijos preciados Jancy y Yermay, por su comprensión su ayuda y aliento en la superación a mi carrera. En especial a mi amada madre por su inmenso amor, sus deseos de superación para mi persona.

### **Agradecimiento**

A los maestros de la UCV de quienes he aprendido mucho. los docentes de la RED 08 de la UGEL 01 por contribuir a esta investigación. A la Dra. Alicia Rojas Cahua, coordinadora de RED 08 y directora de la I.E N° 6015 “Santísimo Sagrado Corazón de Jesús”, por su apoyo y comprensión durante la investigación.

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Ana Beatriz RIVAS MOREANO, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 42029203 respectivamente, con la tesis titulada:

Competencia Laboral y la Práctica Docente en Profesores de la RED 08, UGEL 01, SAN JUAN DE MIRAFLORES – 2017

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respeté las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de Octubre de 2017



Ana Beatriz Rivas Moreano

DNI: 42029203

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, Filial San Juan de Lurigancho presentamos la Tesis titulada: Competencia Laboral y la Práctica Docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestra en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en seis capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

La autora

## Índice

	Página
Página del Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII
Resumen	X
Abstract	XI
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
Antecedentes internacionales	14
Antecedentes nacionales	16
Justificación científica o humanística	19
Problema	73
Hipótesis	75
Objetivos	76
<b>II MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>78</b>
2.1 Variables	79
2.2 Operacionalización de variables	79
2.3 Metodología	81
2.4 Tipo de estudio	81

2.5	Diseño	82
2.6	Población, muestra, muestreo	83
2.7	Técnica e instrumentos de recolección de datos	86
2.8	Métodos de análisis de datos	91
2.9	Aspectos éticos	92
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS</b>	93
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	104
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	109
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	111
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	113

## **ANEXOS**

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Anexo 2. Instrumentos

Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos

Anexo 4. Base de datos

Anexo 5. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman



### Lista de tablas

		Pag.
Tabla 1	Formación tradicional y formación por competencias	35
Tabla 2	Formación por competencias a estudiantes en Colombia	37
Tabla 3	Liderazgo docente	42
Tabla 4	Operacionalización de la variable Competencia Laboral	80
Tabla 5	Operacionalización de la variable Práctica docente	80
Tabla 6	Población de docentes encuestados	84
Tabla 7	Instituciones Educativas excluidas de la investigación	85
Tabla 8	Relación de validadores	89
Tabla 9	Fiabilidad de cuestionario Competencia Laboral	90
Tabla 10	Fiabilidad de cuestionario Práctica Docente	91
Tabla 11	Competencias laborales en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017	94
Tabla 12	Práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017.	95
Tabla 13	Competencias laborales y práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017	96
Tabla 14	Competencias básicas y práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017	97
Tabla 15	Competencias específicas y práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores - 2017.	98
Tabla 16	Competencias genéricas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores 2017	99
Tabla 17	Correlación Competencia Laboral y Práctica docente	100
Tabla 18	Correlación competencias básicas y la práctica docente	101
Tabla 19	Correlación competencias específicas y la práctica docente	102
Tabla 20	Correlación competencias genéricas y práctica docente	103

**Lista de figuras**

		Pag.
Figura 1	Elementos de la competencia laboral	32
Figura 2	Dinámica de la ejecución de elementos de las competencias	33
Figura 3	Identidad institucional, relación del docente y todas sus funciones en el ámbito laboral	62
Figura 4	Diagrama de frecuencias de Competencias Laborales	94
Figura 5	Diagrama de frecuencias de la Práctica Docente	95
Figura 6	Diagrama de barras agrupadas de competencias laborales y práctica docente en profesores.	96
Figura 7	Diagrama de barras de competencias básicas y la práctica docente.	97
Figura 8	Diagrama de barras agrupadas de competencias específicas y la práctica docente.	98
Figura 9	Diagrama de barras agrupadas de competencias genéricas y práctica docente.	99

## Resumen

Mediante el análisis del avance en la tecnología y la producción, el sector educación se ha visto obligado a optar por plantear un currículo basado en competencias, competencias que el hombre debe poseer para enfrentar situaciones en su vida diaria. Al hablar de competencias nos referimos a competencias actitudinales, capacidades, habilidades, destrezas que posee el ser humano. Por ello esta investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la competencia laboral y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores – 2017. Las variables propuestas enfocan en el perfil de los estudiantes y maestros.

Esta investigación es hipotético deductivo ya que describirá la realidad de una población en estudio llegando a resultados y conclusiones, a su vez es una investigación de tipo aplicada ya que brinda información válida a la sociedad o interesados, al mismo tiempo es de enfoque cuantitativo ya que se recolecta información cualitativa para el análisis de las variables, es también de tipo básica descriptiva, diseño no experimental por lo que se describe tal cual es y no se realiza interpretaciones de una observación experimental, es una investigación correlacional por lo que se busca la relación de las variables, en este caso competencia laboral y práctica docente. Población en estudio profesores de educación básica regular.

El proceso de datos obtenidos de los cuestionarios se realizó haciendo uso del programa SPSS versión 22.0. Así terminar esta investigación los resultados obtenidos evidencian que existe una correlación significativa entre competencias laborales y práctica docente siendo la correlación de Rho Spearman de 0.854 en los docentes de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

Palabras claves: Competencia laboral y práctica docente.

## Abstrac

Through the analysis of progress in technology and production, the education sector has been forced to choose to propose a curriculum based on competencies, skills that man must possess to face situations in his daily life. When speaking of competences we refer to attitudinal competences, abilities, abilities, skills that the human being possesses. Therefore, this research aims to determine the relationship between labor competency and teaching practice in teachers of RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores - 2017. The proposed variables focus on the profile of students and teachers.

This research is hypothetical deductive because it will describe the reality of a population under study reaching results and conclusions, in turn it is an applied type of research since it provides valid information to society or interested parties, at the same time it is of quantitative focus since Qualitative information is collected for the analysis of the variables, it is also of a descriptive basic type, non-experimental design, so it is described as it is and interpretations of an experimental observation are not made, it is a correlational investigation for what the relationship is looked for of the variables, in this case, labor competency and teaching practice. Population under study regular basic education teachers.

The process of data obtained from the questionnaires was done using the SPSS program version 22.0. Thus to finish this investigation the obtained results demonstrate that a significant correlation exists between labor competences and teaching practice being the Rho Sperman correlation of 0.854 in the teachers of the RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores - 2017

Keywords: Labor competency and teaching practice

# **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1 Antecedentes

### 1.1.1 Antecedentes Internacionales

Núñez (2014) Colombia, en su investigación titulada *La autoevaluación de la Práctica Docente en la Educación Primaria desde la Pedagogía de la Misericordia*. Tesis para optar grado de Magister en Educación, cuyo objetivo de investigación es: Evaluar la práctica docente en la educación primaria desde la Pedagogía de la Misericordia, en el suroccidente de Barranquilla, tipo de investigación No experimental, de corte cuantitativo; población y muestra: docentes de las escuelas PEMIS; técnica de investigación; la técnica: encuesta y el instrumento el cuestionario; La autora llegó a la siguiente conclusión:

Que la práctica docente está basada a la formación de la persona humana desde la evangelización, basándose en la misión y visión institucional, de las políticas, principios y valores del MEN donde el docente pone en práctica las dimensiones: institucional, personal, social, interpersonal, didáctico y valoral, así también que el docente debe cumplir ciertas competencias para lograr con los fines y objetivos de la Institución.

La recomendación que deja la investigación es que toda institución donde se fomenta la enseñanza aprendizaje debe contar con un comité de evaluación interna cuyo fin es el mejoramiento continuo a sus actividades propias como institución, que estas estén relacionadas a mejorar la calidad de enseñanza como fin primordial.

Pavié (2012) España en su tesis doctoral titulado *las competencias profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile, aportaciones a la formación inicial, tesis realizada en Chile*, el objetivo de investigación fue determinar las competencias profesionales docentes específicas para definir el perfil del profesor de lengua castellana y comunicaciones, así también verificar si existe un modelo o diseño curricular basado en competencias de consenso que indique como estructurar la formación inicial docente, tipo de investigación Descriptiva cuantitativa, población de estudio 200 profesores; muestra 152 profesores; instrumento de investigación el

cuestionario y la entrevista; muestreo no probabilístico. Pavié arribó a la siguiente conclusión:

Reconocer nuevos modelos de gestión docente desde la perspectiva de las competencias, y refiriéndonos a cómo se desempeña el profesional de la educación en función de la organización educativa donde trabaja y se desempeña y así convertirse en Líder pedagógico, en donde el director/a está muy implicado en los procesos de aprendizaje y no sólo en administrar la escuela, lo cual inferimos que ser director/a sea capaz de observar clases, apoyar a los profesores y hacer el seguimiento de los procesos de enseñanza.

Los resultados de la investigación mencionada se basa en que la necesidad sobre la formación permanente del personal docente de la lengua castellana y comunicaciones gira en torno a la adquisición y ampliación de competencias, ya que es importante saber que dichas competencias genera un cambio en el profesional y permite desplegarse al máximo en su potencial laboral docente, conocer que está preparado para los retos que se le presenta siendo capaz de adaptarse a los cambios que sufrirá en su carrera y desempeño profesional.

Montenegro (2012) Ecuador, en su investigación *la evaluación y la práctica docente en la Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional de la Universidad Politécnica Estatal de Carchi durante el periodo académico marzo – agosto 2011*, Universidad Técnica de Abanto. Objetivo de investigación: Determinar la relación de la autoevaluación en la práctica docente en la Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional de la Universidad mencionada, tipo de investigación: descriptiva correlacional, población y muestra; docentes de la escuela de Comercio Exterior (126), instrumento: encuesta a docentes y administrativos. El autor llegó a la siguiente conclusión.

Que la autoevaluación de la práctica docente incide en su actuar diario, siendo además una valiosa herramienta de diagnóstico para el conocimiento de la Institución. La autoevaluación docente constituye y conduce a un proceso de mejoramiento continuo de la calidad educativa, así también permite que se replantee los contenidos procedimentales. Actitudinales, conlleva a la

preparación y capacitación para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y mejorar la calidad educativa.

Las recomendaciones que aporta la investigación son: implementar el modelo de autoevaluación para la mejora de la práctica docente permite identificar las debilidades y fortalezas, oportunidades y amenazas con única finalidad de enmarcar la formación de estudiantes. Aplicar semestralmente la autoevaluación de la práctica docente en la Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional para monitorear y retroalimentar las actividades académicas de los docentes.

En cuanto a actualización de conocimientos, sugiere promover más cursos sobre didáctica, planeación curricular, métodos y estrategias de enseñanza – aprendizaje con la finalidad de mejorar la calidad de la enseñanza. Y la importancia de establecer una comisión de evaluación interna cuya función principal sea fomentar la cultura de la evaluación y el mejoramiento continuo de las actividades sustantivas de la academia.

Como podemos ver la investigación ha contribuido de forma adecuada al desempeño de los docentes mediante las estrategias de autoevaluación, quedando demostrado que dicha evaluación mejora la actuación del docente en su labor, poniéndolo como prioridad la preparación y actualización continua.

### **1.1.2 Antecedentes Nacionales**

Huamani (2014) Perú, en su tesis para optar grado de Magíster en Educación, su investigación titulado *Competencias Laborales y la Práctica Docente en el nivel Secundario de la Institución Educativa Privada Santo Domingo de Chorrillos*, tipo de investigación No experimental, de corte cuantitativo; población y muestra: docentes de secundaria, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la competencia laboral docente y la práctica docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Privada Santo Domingo de Chorrillos 2014, de la investigación el autor llegó a las siguientes conclusiones.

No existe relación entre la competencia y la práctica docente en el nivel secundario, lo cual significa que el nivel alto que se encuentran las competencias



laborales de los docentes, y que no refleja necesariamente una práctica docente innovadora.

Existe relación entre la formación continua y la práctica docente lo cual significa que hay una mayor y formación continua en su labor docente permitiendo así que su desempeño vaya mejorando día a día.

La recomendación en síntesis es, que las competencias laborales son necesarias en la vida de un profesional y que estas deben ir de la mano con la práctica docente.

Granados (2013) en su tesis Doctoral denominado *Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Cuya investigación es de dos variables competencia laboral y formación docente; cuyo objetivo fue: Determinar la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, investigación tipo descriptiva, diseño no experimental, transeccional, correlacional, causal; población 96 estudiantes del décimo ciclo de turismo; muestreo no probabilístico; instrumento ficha técnica (cuestionario).

Dicha investigación demostró que existe una correlación moderada positiva de (0.47) entre las competencias laborales y la formación de los profesionales, las competencias genéricas están relacionadas significativamente (0.61) con la formación de competencias, las competencias específicas y formación de habilidades (0.59) relación significativa y las competencias básicas con la formación de habilidades (0.41) siendo moderada positiva; lo cual indica que los docentes de alguna manera consideran las competencias laborales para el desempeño de su carrera en la formación de profesionales de turismo.

La recomendación que obtenemos de esta investigación es, que todo docente debe tener en cuenta las competencias y conocimientos actualizados, para luego tener desarrollar la capacidad de tratar situaciones complejas e impredecibles de forma sistemática y creativa, con juicio crítico, así también se debe estimular la capacidad para diseñar, planificar y desarrollar en función de condicionamientos económicos, sociales y políticos procesos productivos de los sectores más significativos del turismo, los docentes debemos tener en cuenta

que el alumno debe fortalecer la capacidad para interpretar y valorar los diferentes niveles de las actuaciones aplicadas al desarrollo turístico; mejorar la formación en habilidades y destrezas de los futuros profesionales en Turismo.

Yábar (2013) en su tesis titulada *“La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado (2013)”*; para optar grado de Magíster; el objetivo de esta investigación fue: Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente; tipo de investigación básica - cuantitativa; diseño relacional causal; población docente de la I.E; muestra 44 docentes; instrumento ficha técnica (cuestionario). Dicha investigación concluye que:

Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en dicho centro de investigación, así también existe una relación apropiada con las dimensiones de práctica docente y gestión ya que ambos son de carácter pedagógico. El Rho de Spearman de la hipótesis general existe una correlación significativa entre ambas variables al nivel 751, se afirma que la calidad de la gestión pedagógica se relaciona con la práctica docente en la población estudiada, es decir a mejor Evaluación de la Gestión Educativa mejor Práctica o desempeño laboral del docente

Las recomendaciones que aportó esta investigación están referidas básicamente a la práctica docente dese el desempeño de los directivos, el monitoreo constante a la labor, los documentos relacionados a esta deben ser reales y alcanzables en su ejecución desde las aulas.

La gestión educativa implica aplicar la administración de la Institución con una estrecha relación con la práctica pedagógica con conocimientos de planificación, organización, dirección y control desde los cargos jerárquicos hasta las aulas.

Turpo (2012) Perú, en su investigación para optar grado de Doctor en Educación, cuya investigación fue *Concepciones y prácticas docentes sobre la evaluación del aprendizaje en el Área Curricular de Ciencia Tecnología y Ambiente en la Instituciones de Educación Secundaria del Sector Público de la provincia de Arequipa*, cuyo objetivo fue Determinar la relación entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de

Lima, tipo de investigación: descriptiva, explicativa, cuantitativa; población y muestra 5579 docentes de la región Arequipa, técnica e instrumento: encuesta – cuestionario.

El autor concluyó que los docentes cuentan con una combinación de enfoques pedagógicos que conlleva al uso de una variedad de técnicas de evaluación como producto de una renovación debido a la capacidad pertinente. Coexisten los enfoques tradicionales en la manera de evaluar aquellas que son consideradas en un nivel de proceso. La edad y la experiencia de labor del docente. El nivel de correlación es aceptable que fue de 37.5% entre las variables.

De las recomendaciones que deja esta investigación se puede resumir en: que las concepciones y prácticas que existe en el conocimiento del docente, no dependen de su actividad sino de que debe estar relacionada el convivir, permanecer en capacitaciones permite la transitividad entre la acción y el pensamiento entre el pensamiento de teoría y la práctica permiten la eficacia del docente cuyo producto son los aprendizajes significativos.

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística**

El marco teórico de una investigación se encarga de ampliar, profundizar un determinado tema, a través de aspectos relacionados: conceptos, enfoques, indicadores, dimensiones, enfoques, políticas y todo aquello que permita esclarecer de manera lógica y coherente los conceptos que se tiene en cuenta en la tesis. Hernández, Fernández y Baptista (2010)

### **1.2.1 Bases Teóricas de Competencia Laboral**

#### **Teoría del comportamiento y la motivación de David McClelland**

Con respecto a la motivación y el desempeño laboral consideramos a McClelland (1961) estableció que la motivación de un individuo por el esfuerzo del trabajo se debe a la búsqueda de tres aspectos dominantes para él: necesidades del poder, la necesidad de logro y la afiliación; la primera referida al poder personal

al dirigir e influenciar a otras personas y el poder institucional organizando y sumando esfuerzos al logro de los objetivos, metas institucionales (organización) poniendo énfasis en aquel que posee alto poder de gozar de un estatus teniendo influencia y control sobre los demás , el segundo a la necesidad de lograr tareas metas desafiantes, toma presión de si misma al exigirse para tener éxito e impresionar con los logros obtenidos, básicamente se enfoca en hacer bien las cosas asumiendo triunfos y fracasos y por último la afiliación de relaciones interpersonales con otros, donde busca: ser aceptado y gustar, acepta las normas del grupo, busca confianza y comprensión mutua, coopera más allá de competir, demuestra buen desempeño en su labor asignada y es servicial con todos.

McClelland asegura que estas tres necesidades están presentes en la vida laboral de cada individuo. son adquiridas con el paso del tiempo y la vivencia cultural, las experiencias de su vida laboral, utilizando el entrenamiento, capacitación y preparación para modificar un perfil o necesidad. En este sentido esta teoría está demostrada hasta la fecha en distintos ámbitos de la vida laboral más aun en labores de profesionales pertenecientes a grupos, organizaciones, instituciones o comercios en donde cada individuo desempeña una función específica bajo ciertas reglas con objetivos establecidos.

En el sector Educación el comportamiento y la motivación está ligada básicamente a la relación del docente y alumno en los momentos que se imparte aprendizajes, la motivación hacia el aprendizaje se ve enfocado en el entusiasmo del docente en su empeño de lograr objetivos y propósitos propuestos por el currículo peruano. Al mismo tiempo la motivación y el comportamiento en los docentes están enfocados en el desempeño pedagógico, en la valoración de la entidad superior y en todo aquello que lo haga sentir satisfecho de cumplir sus objetivos personales y laborales.

### **Administración de Recursos Humanos de Idalberto Chiavenato**

según Idalberto Chiavenato (1999) Afirma que las personas pasan la mayor parte de su tiempo viviendo o trabajando en la organización. Las personas nacen, crecen, se educan, trabajan y se divierten dentro de organización, las cuales

determinan que los individuos dependan cada vez más de las actividades en grupo.

Los individuos quienes desempeñan una función en una entidad ya sea como gerente o colaboradores están involucrados en las metas, objetivos y necesidades que tiene la institución como: satisfacer las necesidades de los usuarios, contribuir en el bienestar de los clientes, crear ambientes de comodidad, manejando siempre la racionalidad, eficiencia y eficacia para verificar que las cosas marchan bien.

Así también el autor se refiere a las personas quienes integran un grupo presentan rasgos, valores, motivaciones, actitudes, objetivos y aspiraciones individuales y como parte de la organización se dota de capacidades, conocimientos, habilidades destrezas para desarrollar su labor encomendada. En cuanto a las personas y la organización refiere que es la interacción entre el empleado y la organización están relacionados con un contrato de reciprocidad uno ejecutando sus funciones y la otra brindando remuneración, seguridad y estatus social.

Teniendo en cuenta a Chiavenato y su teoría lo relacionamos con la competencia laboral decimos que los profesores desempeñan sus funciones pedagógicas siendo parte de una Institución educativa dirigida por un Director (administrador o gerente) controlada, monitoreada y remunerada por el Estado (MINEDU) jefe máximo y ente monitorea de las funciones.

Las Instituciones Educativas son una organización de personas quienes desempeñan funciones específicas desde la Dirección de estos hasta la labor pedagógica en aula por docentes de grado, en ella se planifica, organiza, direcciona y monitorea básicamente el desempeño de los maestros y los aprendizajes logrados en los estudiantes. El MINEDU es la entidad que administra los recursos profesionales, materiales, infraestructura y financieros en las Instituciones Educativas.

## **Aprendizaje y evaluación de competencias**

Por el currículo por competencias en México, consideramos a Tobón, Pimienta y García (2010) según la historia la competencia ha tomado relevancia en el sector educación debido a una serie de intereses implícitos y explícitos de la sociedad, he ahí la labor del estado la creación de políticas educativas con ejes o enfoques reales hacia la sociedad en donde dichas políticas deben orientar al desarrollo del proceso educativo e implícitas al desarrollo de la competitividad.

Las políticas educativas deben responder a las demandas y necesidades educativas del país, beneficiando a la mayoría poblacional, esta política educativa de un currículo con un enfoque por competencias posee una serie de competencias que debe cumplir el docente al desempeñar su función frente a los estudiantes, al mismo tiempo mide el proceso de aprendizaje de los estudiantes relacionándose a la teoría de retención y asimilación como resultado del aprendizaje significativo y el proceso de enseñanza.

Las competencias contribuyen al desarrollo de problemáticas que surgen en el planeta, estos aportan una formación integral como la sostenibilidad del medio ambiente, el desarrollo económico, fortalecimiento del arte, la cultura y la ciencia, la competitividad en diversas áreas. Es de conocimiento que las competencias poseen principios los cuales se tiene conocimiento: pertinencia, calidad, formar competencias, generar cambios, esto con el papel del docente siendo guías y mediadores de los aprendizajes, poniendo énfasis en la esencia de las competencias partiendo de situaciones cotidianas que generen y movilicen recursos personales y para ello todo maestro debe tener en cuenta los componentes de una competencia (conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes) de forma articulada.

En el Perú se viene trabajando esta propuesta ya un buen tiempo y en cada gobierno sufre modificaciones con la finalidad de mejorar los aprendizajes centrados en los estudiantes y monitoreando a los docentes su desempeño actitudinal frente a ellos, evaluando los aprendizajes de los discentes. El maestro en su desempeño debe dominar, manejar las secuencias didácticas por área curricular al mismo tiempo las competencias, capacidades que contiene dichas áreas.

## **Variable 1 Competencia Laboral**

### **Definición de competencia**

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refirió: “Un buen marco teórico no es aquel que contiene muchas páginas, sino que trata con profundidad únicamente los aspectos relacionados con el problema, y que vincula de manera lógica y coherente los conceptos y las proposiciones existentes en estudios anteriores” (p. 66). El marco teórico de una investigación profundiza el tema de investigación, a través del integramos a la investigación, conceptos, reseñas, dimensiones, enfoques, políticas, modelos, nos brinda una ampliación del tema a través de diversos autores.

Debemos ser conscientes que las competencias debido al proceso de evolución del hombre han ido tomando gran importancia en aspectos básicos que deben poseer las personas y por ello ha sido aplicadas al sector educación y en distintos ámbitos empresariales, considerando que dichas competencias deben ser desarrolladas y ejecutadas en una sociedad de avances vertiginosos y tiempos actuales. Más aun todo docente debe enseñar desde un enfoque de competencias.

Tobón (2013) refirió: “Las competencias son actuaciones ante las diversas situaciones de la vida personal, social y ambiental – ecológico con idoneidad y compromiso ético, y para ello es necesario que la persona desarrolle y aplique las diferentes habilidades de pensamiento complejo que posee”. (p.32).

Queda claro que el desenvolverse en un contexto tiene que ver con la personalidad del sujeto, esto quiere decir que las acciones que se realiza deja demostrado las competencias que poseemos, por ello es observable, genera un criterio y otorga una evaluación a nuestra actitud y desenvolvimiento. Este concepto también se ve reflejada en el nuevo currículo que el Estado Peruano pondrá en ejecución, dicho currículo nace del enfoque por competencias modelo que vienen siguiendo los países como: Canadá, Finlandia, Inglaterra, etc que han logrado un crecimiento de su población basando en la ejecución de competencias por las que el sujeto se esmera en ser más competente.

En un contexto de competencias las competencias van de la mano con estas perspectivas: formar, desarrollar, aprender y construir si estas fueran tomadas de amañera individual no sería posible el logro de competencias en los

seres humanos. La formación por competencias tiene el carácter de integrar, reunir, diversos saberes para posibilitar en el ser humano la capacidad de pensar por sí mismo a ser autocrítico, moldear su personalidad, orientar en su proyecto de vida.

El desarrollo de las competencias está referido a la maduración biológica, genética y neuronal las que pasan por una serie de etapas en donde se presentan determinadas características y que estas en lo futuro se verán reflejadas en la adaptación de un entorno. El aprendizaje de una competencia se logra con la práctica, pues el ser humano las adquiere según su capacidad y el entorno que lo rodea. El construir está referido a todos los procesos que se emplea para lograr ciertos conocimientos y habilidades. En educación se debe partir de los saberes previos y construir nuevas competencias que ayuden a la autorreflexión y toma de decisiones pertinentes a su realidad.

Refiriéndose al termino de competencia Lorente (2012) sostuvo:

La competencia es la posibilidad que posee un individuo de movilizar de manera interiorizada un conjunto integrado de recursos (de conocimientos, de saberes, de esquemas, de automatismos, de capacidades, de “saber hacer, saber ser, saber convivir y de saber a saber “de diferentes tipos) con objeto de resolver una familia en situaciones problema. (p.103)

El ejercicio de profesional en función a las competencias supone aprender, identificar, encontrar, poner en práctica los conocimientos adecuados en los distintos ámbitos de la vida del individuo. Entonces el desarrollo de competencias debe ser dado desde la escuela en las enseñanzas que el individuo recibe impartidas y observadas por su docente.

Desarrollar competencias implica que el sujeto está predispuesto a la labor encomendada en las que sus acciones serán valiosas y productivas y por ende su labor provechosa será beneficiosa para el profesional y su centro de labores.

Gimeno (2011) definió “las competencias son el conocimiento, sabiduría práctica, cargada de intuición, conocimiento explícito y tácito, habilidades, intenciones y emociones que utiliza el ser humano en su vida profesional, social, personal para atender los complejos problemas de la vida cotidiana” (p.78). Gimeno hace referencia a que las competencias son el eje del profesional de



cualquier rama, con ellas es capaz de enfrentar ciertos retos y problemas que en la labor se le presenta, tener conocimiento explícito significa que cada sujeto es consciente de la capacidad que posee y es capaz de utilizarlo en el momento oportuno, se nos es muy fácil de comunicar a los demás.

El conocimiento tácito es aquel que está internado, permanece de forma inconsciente en el cerebro, está más referida a la experiencia, capacidades, competencias que poseemos al relacionarnos con otros y darlas a conocer por experiencia. Al hablar de habilidad nos referimos a una competencia que implica cumplir un objetivo y llegar a la meta propuesta, la intención refiere la forma de comunicarse y de actuar logrando conseguir un objetivo.

Poseer competencias hace posible que demos en la práctica toda la capacidad a lo exterior con las experiencias adecuadas que permitan cumplir ciertos objetivos planeados, manejando emociones asertivas que permitan desenvolverse con total seguridad, beneficiando a la carrera u oficio que desempeña.

Según el Currículo Nacional de Educación Básica (2016) define: “La competencia se define como la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético”. (p. 21). Esto afirma que el estudiante al culminar la Educación Básica Regular logra un perfil favorable a su personalidad el cual le ayuda a desenvolverse satisfactoriamente en la sociedad. El desarrollo y logro de competencias es dirigida por el docente en cada ciclo y nivel que cursa el estudiante.

Las competencias han sido tomadas en cuenta como el eje y la definición para elaborar el currículo ya que son estas las que permiten el desarrollo de la persona y las va perfeccionando a lo largo de su vida, ya que las competencias no son innatas si no se adquieren de acuerdo al ritmo de vida que posee y la formación familiar con la que cuenta. Se considera que la práctica docente es el ejercicio de la docencia es una profesión que exige mucha preparación y califican para cumplir con los objetivos de la educación y formar personas competentes capaces de desenvolverse con éxito.

## **Definiciones de Competencia laboral**

Las competencias laborales en el mundo toman gran importancia por la mejora de producciones en las empresas poniendo énfasis en la observación y selección del personal y evaluar su rendimiento. En el sector educación las competencias laborales viene siendo tomada en cuenta por algunos países sustentándose en las competencias que deben poseer los sujetos al culminar su educación básica y su posterior enfrentamiento en la sociedad.

Tobón (2013) definió “competencias laborales implica determinar cuáles son los conocimientos, habilidades y destrezas que pone en juego cuando se desempeña en una función productiva o laboral” (p. 31).

La competencia laboral representa una serie de aspectos integrados que son personales, ya que están presentes en todos los seres humanos, refiriéndose a un ámbito o contexto delimitado donde se materializa. Son características permanentes de la persona que se pone de manifiesto cuando ejecuta una función, tarea o trabajo, la cual puede ser calificada desde su desempeño, ya que una habilidad se convierte en competencia cuando el conocimiento y la actitud pueden ser transferibles a otros ámbitos o situaciones donde la persona sigue mostrando las mismas destrezas y pudiendo adaptarse a nuevas circunstancias de desempeño.

En ambientes laborales se debe reunir condiciones adecuadas para desempeñar la función que se le asigna o para la que fue formada. Huamani (2014) afirmó:

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, orientados al desempeño en un trabajo específico, se relaciona con la actuación de del personal para aplicarlas con éxito en una actividad. Se adquieren a través de la educación y la experiencia, están sujetas a cambios a partir del desarrollo personal, intelectual y profesional del sujeto que lleva a cabo su labor (p.29).

La competencia laboral son todas aquellas potencialidades que el sujeto las emplea durante una labor que realiza, ya que según las competencias que se posee somos capaces de desenvolvernos en un determinado ámbito y para lograr esto hemos pasado por una serie de formaciones en valores, actitudes, conocimientos, capacidades durante el proceso de desarrollo humano. Así también. A través de la formación en la carrera profesional el individuo toma conocimientos de teorías, aportes y una plena formación a la carrera, ya en la práctica o ejercicio de la carrera y con la investigación individual el profesional de desempeña adecuadamente.

Coquel y Villanueva (2014) sostuvieron “las competencias laborales se manifiestan en una persona cuando esta realiza una actividad, bien o servicios expresados en el rendimiento laboral, donde intervienen el aspecto cognitivo, procedimental y actitudinal en una situación real de trabajo” (p. 45).

Lo resaltante de desempeñar una función es ¿Cómo vas a lograr eficazmente tu función? Para esto necesitamos poseer competencias las cuales nos permitan ejecutar la actividad de forma satisfecha y nuestras actitudes puedan reflejarse ante los demás, con una labor eficaz. La competencia laboral nos permite ejercer nuestra profesión con pertinencia. La educación es un derecho y servicio a la sociedad ya sea esta privada o estatal, por ende, todos aquello que laboran en ella brindan un servicio eficiente y de calidad, demostrando competencias laborales en las funciones que realizan al cual es el usuario (padres de familia) lo califica dicha labor.

Mandujano y Pérez (2014) definió a la competencia laboral como:

Un conjunto de aptitudes y actitudes a desarrollar en una persona las cuales son base de su desenvolvimiento para realizar funciones y actividades dentro de un área específica donde se requiera de conocimientos adecuados, de habilidades específicas y la actitud positiva para realizar tareas. (p.47).

Se entiende entonces como un conjunto de características actitudinales que emplea la persona cuando realiza una función encargada, cumpliendo un determinado fin y objetivo.

Conjunto de capacidades, competencias que emplean los sujetos al momento de ejecutar una labor o función.

Zabalza (2007) refiriéndose al término competencia laboral, afirmó: “es la capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo” (p. 71). Cuando ponemos en ejecución una serie de potencialidades al ejecutar una acción, tarea o función, esto viene a ser una competencia laboral, obviamente que cuando deseamos hacer alguna tarea primero movilizamos nuestro cerebro luego empleamos nuestras capacidades, conocimientos, etc, las cuales nos permitirá cumplir con el objetivo.

Spencer y Spencer (1993) de UNESCO (2001) el trabajador o empleado es considerado como persona competente cuando es capaz de resolver las situaciones del trabajo de manera satisfactoria de acuerdo a lo que se espera en diferentes ámbitos de laborales, en distintos entornos, se incluyen características esenciales que una persona requiere en cualquier empleo para desempeñarse mínimamente bien. En este sentido Spencer pone énfasis en que la educación debe preparar y dotar de herramientas valiosas para que se valga por sí mismo, sólo así la educación se vuelve útil y esencial en la vida de los hombres, los métodos de enseñanza deben permitir que el niño evolucione de forma natural todas sus facultades. He ahí entonces la labor del docente de preparar y formara sujetos para la vida.

La competencia es una capacidad medible necesario para realizar un trabajo eficazmente, es decir que posee competencias para producir resultados deseados para la organización. Está conformada por habilidades destrezas, actitudes, conocimientos que el colaborador debe demostrar a la organización.

Según la Organización internacional del Trabajo (OIT) (1997) Sostiene: “es la idoneidad, talento para realizar una tarea o desempeñarse en un puesto de trabajo de manera eficaz, con ciertas certificaciones requeridas que ayuden a mejorar la carrera y permiten la calificación de del desempeño” (p.15). Al referirnos a la competencia laboral en docentes hablamos de que todas aquellas competencias como: habilidades, conocimientos, actitudes y valores deben ser

enfocados en su labor con los estudiantes. Ser un docente competente implica adecuarse a la realidad con los conocimientos actuales y las demandas de una sociedad cambiante y exigente, cada día más exigente. Por estos motivos la labor en los profesionales es más competente y por ende va mejorando los servicios educativos

### **Elementos de la competencia laboral**

Para poseer una concepción integral de la competencia esta debe poseer 4 pilares básicos a saber y poseer.

Según los autores Medina y Barquero (2012) definen a dichos elementos de competencia laboral de la siguiente forma: conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes y valores que posee el profesional.

### **Los Conocimientos**

Poncorbo y Muñoz (2015) afirmó que el conocimiento es una competencia adquirida por el individuo a través de las relaciones que va siendo participe de una serie de aspectos que a lo largo de su trayecto pueden ser tomado en algún momento y que este le será útil. Así también sabemos que todo conocimiento es significativo cuando este es aprendido y aplicado en su entorno circundante del individuo, los conocimientos que el hombre cuenta son: actitudinales y académicas que han sido aprendidas en algún momento de la vida y a la vez aplicadas de cierto modo que sean útiles para lo que vea conveniente y le sea beneficioso. El conocimiento atribuye a la posibilidad de tener conocimiento (saber) de ciertos aspectos, temas o tareas que se adquieren por experiencia o preparación académica, que en algún momento nos son útil.

Medina y Barquero (2012) refirieron “los conocimientos conforman un acervo acumulado de teorías, datos obtenidos científicamente, técnicas y métodos sobre un cierto tema” (p.19). El conocimiento es la capacidad de saber, conocer, manejar ciertos aspectos que se demuestran en el actuar del individuo. El conocimiento implica que el sujeto posee esa competencia y es capaz de ejecutar o discernir de manera exitosa, esta competencia suele ser de carácter

intelectual, cultural, actitudinal que el individuo lo emplea constantemente en su actuar.

### **Las Habilidades**

García (2012) las habilidades implican “la capacidad de llevar a cabo varias conductas, que pueden ser rutinarias o programadas, se manifiestan en un ambiente estable y se limitan a situaciones o tareas similares” (p.76). Son las distintas competencias que posee el hombre al momento de ejecutar algo, el hombre desde su nacimiento va descubriendo todas aquellas que le permitan desempeñarse, o simplemente utilizarla para su beneficio. La habilidad conforma un nivel de competencia del individuo para alcanzar un objetivo, meta o fin específico ya que se posee habilidades comunicativas, estratégicas, empáticas, actitudinales, en donde predominan el asertividad, responsabilidad, actualización y otros aspectos esenciales que pueden ser innata o se va adquiriendo durante el desarrollo humano.

Tobón (2013) “son diversas y están referidas al pensamiento más complejo que posee el ser humano en su de demostrar esta competencia”. (p.32) Son acciones potenciales que el individuo posee de todas las más resaltantes, predominantes, en las que se desenvuelve activamente con total confianza realizándolos de manera sobresalientes, en los docentes dichas competencias sobresalientes deben ser: la metodología, ejecución de dinámicas, dominio de contenidos curriculares y específicos propios de la carrera profesional, sobre todo en la enseñanza diaria fomentando el gusto por la educación y el logro de objetivos de cada estudiante.

Tobón clasifica las habilidades humanas como aquellas que permiten una serie de aspectos: habilidad meta cognitiva (conocimiento intelectual – autorreflexión y crítica real de sí mismo), habilidad dialógica (crea ideas enfoques, metodologías y teorías), habilidad de metanoia (abordar acciones en la realidad buscando crear e innovar), habilidad Holo gramática (dominio de la conducta en el contexto que lo rodea), habilidad de auto organización (capacidad de construir procesos organizados buscando el mejoramiento continuo )

### **Las Capacidades**

Medina y Barquero (2012) refirió. “Son procesos de acción relacionados con la flexibilidad durante la práctica. Es la comprensión del proceso y el logro, consiguiéndose mediante la meta cognición” (p.20). es el acto de construir nuevos conceptos, enfoques a través de más habilidades o conocimientos, lo cual le permitirá a la persona construir otros nuevos enfoques y/o actuar de distinta forma.

### **Las Actitudes y valores**

Medina y Barquero (2012) Son conductas, acciones que se reflejan en el individuo. Las actitudes se ven reflejadas en las actividades motivacionales que realiza el individuo. Cuando hablamos de valores nos referimos a aquellos principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.

Las actitudes se ven reflejadas en el desempeño basado en los valores como: la responsabilidad, la honestidad, la disciplina, el respeto a los demás; las que se ven reflejadas en los sueños, aspiraciones para el bienestar propio.

### **Manejo de emociones**

Las emociones están referida al manejo de nuestra personalidad en los distintos aspectos y actitudes de la vida. Al respecto se considera a Esquivel (2001) afirmó: “emociones se viven, se sienten, se reconocen, pero sólo una parte de ellas se puede expresar en palabras o conceptos” (p.10).

Ello implica que cada día de nuestras vidas experimentamos la forma de vivir en el contexto que nos rodea y somos partes de ella, por la emoción es que disfrutamos de nuestras acciones, ella nos permite tomar decisiones adecuadas a nuestro favor que pueden ser adecuadas o inadecuadas. La emoción nos permite vivir realizando pensamientos con objetivos a cumplir planes, objetivos o metas.

Los profesores emplean un manejo de emoción positiva y adecuada frente a sus estudiantes quienes son imitadores de muchas emociones.

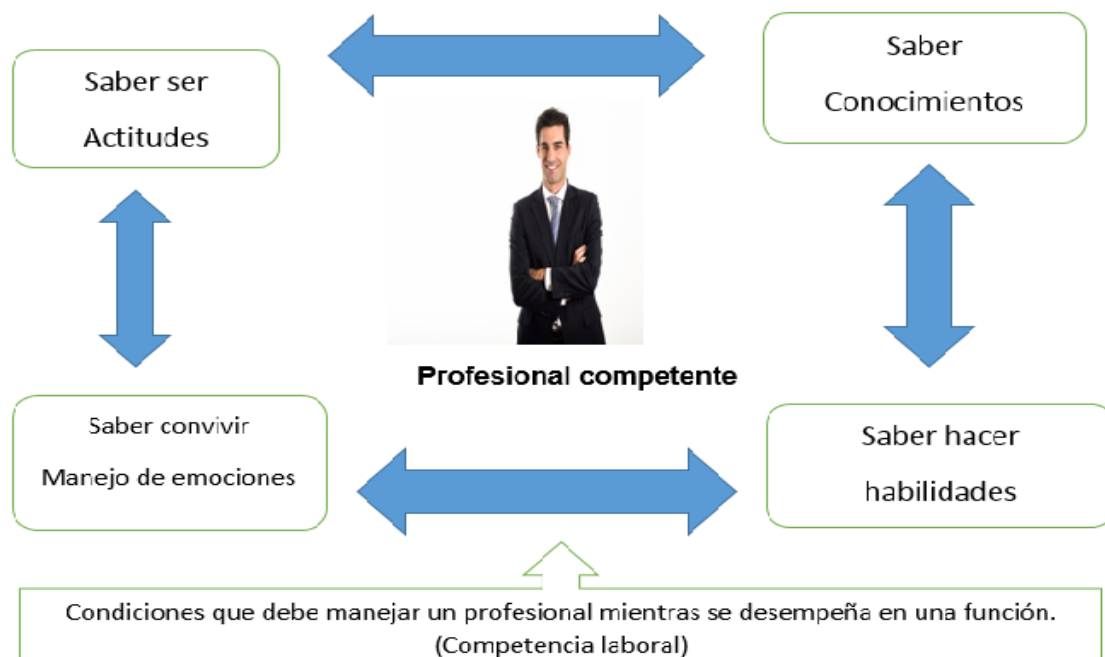


Figura 1. Elementos de la competencia laboral

Se

puede observar en el gráfico que todos los elementos son movilizados para que el profesional movilice y ejecute perfectamente su labor.

Esto implica que poseer competencias o dar a entender que se tiene mucho conocimiento o las posee, ésta no tiene ningún significado y dejan de ser trascendental si en la práctica o durante el ejercicio de la profesión, no se demuestra con pertinencia y adecuada actitud la ejecución o desempeño de su carrera.

Esto quiere decir cuánto más preparados estemos nuestro desempeño debe ser la más delicada posible demostrando en lo posible: humildad, coherencia, respeto, calidad, eficiencia con lo que realizamos y donde nos encontramos.

Si hablamos pedagógicamente centrar el currículo en competencias es de mucha importancia, ya que los estudiantes deben adquirir competencias para la vida, partiendo de la familia continuando en la escuela en mayoría de tiempo de formación por donde al escolar se le es familiar la educación y compartir experiencias con sus semejantes. Esto implica que todos los *saberes* no deben ir aislados de la vida del estudiante.



## Importancia de las competencias

En un mundo de competencias en todos los sectores y el de educación no es ajena a ella, se considera a Díaz (2014) quien manifestó:

Las competencias poseen ciertas condiciones bajo los cuales el desempeño docente se ve relevante y favorece el desarrollo de la autonomía de los individuos. No basta con poseer muchas competencias y no ponerlos en práctica por que serían obsoletas, para ello, durante el ejercicio de la carrera profesional las competencias poseen ciertas condiciones las cuales hacen notar a un profesional. (89).

Es muy necesario que los docentes posean competencias claras y observables de las que el niño pueda imitar o aprender. Es importante emplear las competencias más asertivas y evitar aquello que no tiene efecto en nuestra labor.

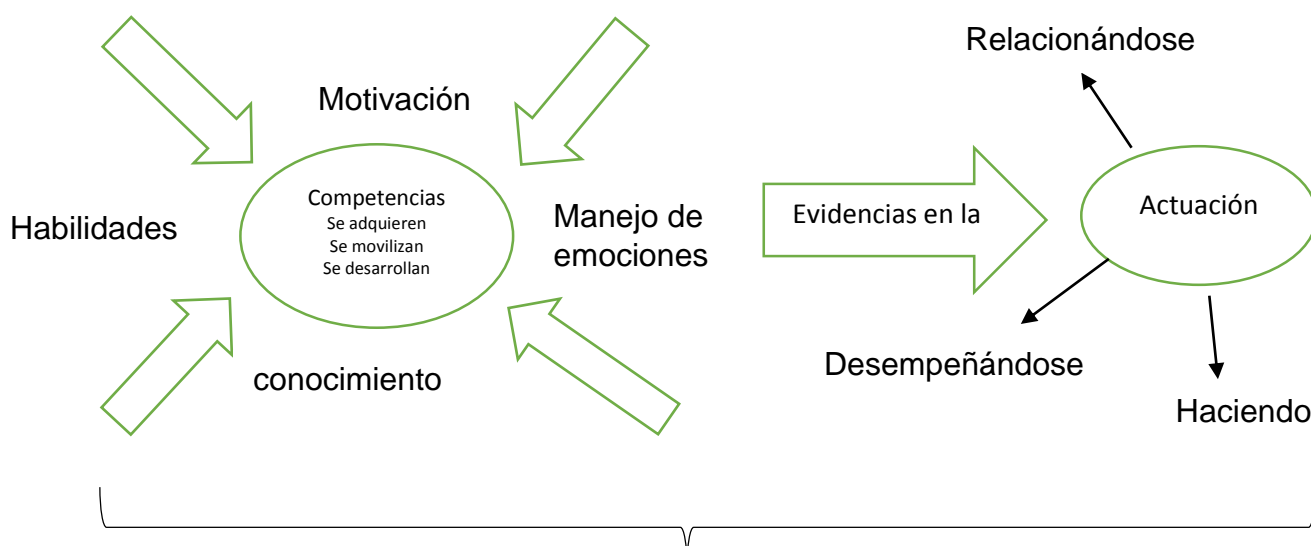


Figura 2: Dinámica de la ejecución de elementos de las competencias

*Nota:* tomado de Galvis (2007)

La figura demuestra que la motivación, el conocimiento, las habilidades y el manejo de emociones son el eje primordial en el ser humano para ejecutar una

función en la cual nos desempeñamos, el que también se evidencia en el actuar y en las relaciones que se establecen dentro del grupo de trabajo.

### **Formación basada en competencias**

Al referirnos a la formación de la persona con enfoque en competencias y para la carrera a la cual está preparada.

La Formación Basada en Competencias se centra en un currículo flexible y polivalente, promueve el autoaprendizaje, que permite al docente formar y ser formado a lo largo de la vida, enfrentando con eficiencia y eficacia la realidad social, empresarial, académica y el desarrollo humano del propio estudiante Medina y Barquero (2012, p.19)

En el proceso de enseñanza aprendizaje la construcción y el logro de competencias en los estudiantes es muy variada y debe ser logrado en y para los distintos retos que se presentan en la vida, con los retos de la actualidad. En este sentido el currículo debe ser adaptado a la realidad de la escuela y más aun de las necesidades, demandas e intereses y problemas que enfrentan los estudiantes.

Educar y trabajar en un enfoque de competencias significa que la escuela está encargada de formar sujetos competentes preparados para el mundo actual. Esto se logra con la sólida formación de los docentes quienes imparten los conocimientos para la formación de competencias, capacidades, actitudes y valores en las que les será muy útil en la vida social que se desenvuelve.

La formación basada en competencias tiene un importante valor ya que significa que el docente es competente en las áreas de su profesión y ello implica que dichas competencias laborales son altamente consideradas en el ámbito educativo ya que se cuenta con una entidad quien supervisa las funciones específicas del docente y por ende el dominio de las competencias del currículo por competencias.

Tabla 1:

## Formación tradicional y formación por competencias

FORMACION TRADICIONAL	FORMACION PARA LA COMPETENCIA Y LA EMPLEABILIDAD
<i>Larga duración.</i>	<i>Formación flexible y personalizada, de acuerdo a los requerimientos del alumno.</i>
<i>Currículos desactualizados.</i>	<i>Contenidos y estrategias en torno flexible.</i>
<i>Estructura rígida.</i>	<i>Rescata el saber del trabajador.</i>
<i>Se basa en el saber del docente.</i>	<i>El alumno es activo, analiza, investiga, aporta su saber.</i>
<i>El alumno es pasivo, memoriza y repite.</i>	<i>Formación para la empleabilidad.</i>
<i>Decepciona información</i>	<i>Formación integral.</i>
<i>Formación para un puesto.</i>	
<i>Formación de habilidades y destrezas</i>	

*Nota:* tomado de Vargas et al (como se citó en Lorente 2014)

La tabla nos ayuda a visualizar con claridad en lo que viene a ser la formación con enfoque en competencias, permite que sean tomados en cuenta desde el interés, necesidad, demanda de los sujetos en formación para una sociedad cada día en competencia en todos los sentidos y en los avances científico y tecnológicos, sociedad de consumidores con mayor conocimiento que exige la perfección; y no desde la perspectiva del formador o instructor que se podría formar con ideas del pasado, enfocado en el saber docente y el alumno un receptor pasivo.

### **Gestión por competencias**

Según Tito, (2012) afirmó que la Gestión por Competencias es una herramienta de enorme utilidad para la gestión humana en las organizaciones. Este enfoque facilita la interrelación de las diferentes funciones (reclutamiento y selección, inducción, evaluación de desempeño, capacitación y desarrollo, compensaciones, desvinculación, etc), posibilitando realizar su gestión desde la óptica sistémica, obligando a compartir información ligada a las responsabilidades en el puesto y al uso de un lenguaje común. Esto, no sólo es una ayuda operacional, al mantener un diálogo más fluido y conceptualmente coherente entre las diferentes funciones, sino que además aporta un modelo claro para obtener una visión de conjunto en la complejidad de la Gestión

Humana, permitiendo un mejor manejo de ella, como respuesta a una visión estratégica para la organización.

Spencer y Spencer (1993) da a conocer que en una gestión por competencias muchas organizaciones e instituciones seleccionan a sus colaboradores en base a conocimientos, saberes, habilidades que posee, éste afirma que los empleados deber potenciados en lo emocional y sus necesidades, todo ello para obtener un alto valor en su desempeño. Las competencias son el eje de desarrollo y progreso de muchas empresas ya que cuentas con colaboradores competentes.

En una organización o institución de índole pública o privada la gestión por competencia permite que el profesional sea evaluado para desempeñar una función y para ello debe cumplir con una serie de requisitos que exige la entidad solicitante, durante el ejercicio de la profesión este permite que sea evaluado su desempeño.

En el sector Educación los docentes que prestan sus servicios profesionales mediante un contrato o nombramiento por el MINEDU para desempeñar su carrera deben pasar por una evaluación en conocimiento y experiencia laboral, específicamente cumpliendo con requisitos establecidos que demuestren las competencias que posee el profesional. En la actualidad los docentes deben cumplir sus funciones y ser evaluados por los compromisos docenes que están estipuladas en el Marco del Buen Desempeño Docente, el cual está especificada en dominios netamente referidos a su labor en aula, para lo cual demuestran todas las habilidades, competencias, etc. en las estrategias que emplea.

Según el Ministerio de Educación Nacional de Colombia quien plantea que a los estudiantes se les debe preparar para el futuro, preparar una serie de ideas básicas en las que puede desempeñarse, orientar a competencias propias de un oficio u ocupación, todo ello con la única finalidad de formar sujetos competentes aun sin una profesión.

Tabla 2:

## Formación por competencias a estudiantes en Colombia

Personales	Intelectuales	Empresariales para el emprendimiento	Interpersonales	Organizacionales	Tecnológicas
Orientación ética	Toma de decisiones	Identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio	Comunicación	Gestión de la información.	Identificar, transformar, Innovar
Dominio personal	Creatividad	Elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio	Trabajo en equipo	Orientación al servicio.	Innovar
Inteligencia emocional	Solución de problemas	Consecución de recursos	Liderazgo	Referenciación competitivo.	Procedimientos.
Adaptación al cambio	Atención	Capacidad para asumir el riesgo	Manejo de conflictos	Gestión y manejo de recursos.	Usar herramientas informáticas.
	Memoria	Mercadeo y ventas.	Capacidad de adaptación	Responsabilidad ambiental	Crear, adaptar, apropiar, manejar, transferir tecnologías.
	Concentración		Proactividad		Elaborar modelos tecnológicos.

*Nota:* tomado Ministerio de Educación Nacional Colombia

Al analizar esta situación notamos claramente que los jóvenes son formados para desenvolverse en la vida con plena libertad, aplicando lo que ya aprendieron durante su formación. También implica que los formadores son docentes con las competencias necesarias para formarlos en determinadas áreas.

### **Dimensiones de la variable competencia laboral**

Para esta investigación se tendrá en cuenta tres dimensiones basados en las competencias que debe poseer el profesional al momento de desempeñar su función.

### **Dimensión 01: Competencias básicas:**

Tobón (2013) ha definido a las competencias básicas como: “son los ejes esenciales para vivir en sociedad y se abordan en la educación básica, como las matemáticas, ser líder y la comunicación” (p.112). Se les considera competencias básicas porque son aquellas en donde el sujeto adquiere los conocimientos, habilidades, actitudes, valores, etc, desde los primeros años de vida comenzando en la familia, luego el jardín continuando en la primaria y secundaria culminando en la superior y ya habiendo logrado aquellas competencias que le permita desenvolverse en la sociedad y sus distintos problemas. Estas competencias se caracterizan por: son deseables por toda persona que vive en una sociedad y pueden ser distintos niveles de dominios, según la capacidad del sujeto, se requieren para vivir plenamente en diferentes contextos ya son esenciales su conocimiento y dominio, permiten el desarrollo de los conocimientos básicos en la vida para un desarrollo pleno.

Medina y Barquero (2012) refirieron que corresponden a los conocimientos previos, estas competencias se adquieren y desarrollan en toda la formación partiendo desde el nivel inicial de la vida y abarcan toda la vida del sujeto; estos son los matemáticos, la comunicación y el liderazgo del carácter, en conclusión, son aquellas competencias que ayudan al sujeto al análisis de la realidad y poder enfrentar ciertas situaciones. Sabemos que lo fundamental y básico que poseen las personas son las competencias de comunicación en el entorno ya que es fundamental comunicarse con pertinencia y la capacidad de análisis al escuchar o leer un mensaje, demostrar el dominio y la aplicación de la aritmética de la aritmética en nuestras vidas y otras competencias que hacen posible el desenvolvimiento en la sociedad y el día a día.

Vázquez y Ortega (2012) refiriéndose a las competencias genéricas sostuvieron como:

El conjunto de destrezas, conocimientos, y actitudes adecuados al contexto en las que todo alumno que cursa las enseñanzas obligatorias debe alcanzar para su plena realización y desarrollo personal para el desempeño de la ciudadanía activa y para la integración social y el empleo (p. 25).

Con mayor énfasis el autor expone que dichas concepciones de competencias básicas son recibidas e impartidas por los docentes, para ello el

docente es un dominante de las habilidades comunicativa, es innovador, actualizado, etc. que las vuelca en sus discípulos.

Las competencias básicas son primordiales para el sujeto ya que son el eje de su actuar, dichas competencias se forman durante el desarrollo humano y la formación y vida escolar en ella es formada y adquiere todo aprendizaje que se la imparta, con el método y las competencias que posee el personal. En este sentido dichas habilidades básica que desde ser primordial en el docente para impartir a sus alumnos son: habilidades comunicativas - lingüísticas, habilidades matemáticas, liderazgo.

### **Habilidad Comunicativa**

Bernal y Teixidó (2012) definieron la comunicación es un proceso que abarca el proceso que abarca el desarrollo personal, cognitivo, social y profesional. Por ello, la competencia comunicativa es considerada en la mayoría de estudios universitarios, como la competencia transversal y genérica, y como tal tiene un tratamiento curricular específico. (p.119).

Queda claro que la habilidad comunicativa es aquella que permite la capacidad de socializar y permite la capacidad de comunicarse de manera oral y escrita con los medios necesarios y en las distintas lenguas para comprender y analizar al mundo, el nuevo conocimiento y las relaciones. Permite la capacidad de análisis y síntesis al momento de recibir una información y tomar decisiones acertadas según el contexto.

Esto supone que el docente debe realizar en su actuar educativo el proceso comunicativo en donde se interrelacionan a fin de construir el proceso de aprendizaje, para ello del docente debe tener en cuenta que el lenguaje que emplea es esencial para la comunicación con sus estudiantes y que este debe ser asertiva para todos. Al hablar de la habilidad comunicativa nos estamos refiriéndonos al proceso de interacción entre sujetos de forma escrita y oral entendiendo el mensaje.

Esta competencia comunicativa es tomada en cuenta también por OCDE, UNESCO, donde los países afiliados, especifican que el estudiante debe cumplir con esta competencia ya que tanto el maestro como el estudiante desarrollan competencias como: comprensión lectora, expresión oral y producir textos de distinta índole; ya que estos componen un proceso complejo de análisis e interpretación de lo que lee y escucha.

En cuanto al alumno y competencias básicas consideramos a Bernal y Teixidó (2012) refirieron que “se trata de que el alumno aprenda a escuchar, hablar conversar, disfrutar leyendo, escribir, etc. el desarrollo de la competencia lingüística al final de la educación obligatoria comporta el dominio de la lengua oral y escrita en múltiple contexto” (p. 68) la comunicación en el estudiantes se entiende como la habilidad para comprender, expresar e interpretar concepto, ideas, pensamientos, sentimientos, opiniones, hechos, etc. ya sean oral o escrita, logrando en ellos la capacidad de analizar la realidad y el fin comunicativo. Esta comunicación es empleada de acuerdo al contexto con el tipo de personas con las que uno se relaciona, así también se refiere a la capacidad de entender el mensaje e interpretar adecuadamente. Es primordialmente la habilidad de saber expresar, comprender, en interpretar ciertos contenidos emanados ya sea oral u escrito. Esta habilidad debe ser concebida desde la escuela por medio de los maestros de modo que al culminar la educación básica regular el estudiante debe demostrar dichas competencias de manera asertiva y ejemplar.

En definitiva, la habilidad comunicativa debe ser empleada con y cada uno de los estudiantes con lenguaje adecuado a su realidad, desde el conocimiento de sus propias competencias.

### **Habilidades matemáticas**

Bernal y Teixidó (2012) con respecto al tema refieren: Que es la habilidad para utilizar y relacionar los números, las operaciones básicas, los símbolos y las formas de expresión y razonamiento matemático, tanto para producir e interpretar distintos tipos de información, como para ampliar el conocimiento



sobre aspectos cuantitativos y espaciales de la realidad y para resolver problemas relacionados con la vida cotidiana y con el mundo laboral.

Las habilidades matemáticas es una competencia donde el hombre debe poseer, por ser fundamental en el desenvolvimiento diario con los números y su relación con el mundo. Debemos resaltar que las matemáticas están siempre presentes en nuestras vidas desde el ambiente que vivimos y todo lo que nos rodea, aun mas con ella reflexionamos, analizamos, creamos y adaptamos ciertas situaciones a nuestra realidad personal o familiar y laboral.

## **Liderazgo**

Bernal y Teixidó (2012) Bien se sabe que el liderazgo está referido a la labor directiva, sin embargo no deja de ser relevante en el docente puesto que su labor denominándose liderazgo pedagógico como competencia básica y específica por lo que su labor es fundamental en la sociedad aún más primordial con los niños, ya que los docentes son agentes importantes en la vida y el aprendizaje de los estudiantes ya que este espera altas expectativas de su docente, derrocha confianza y crea el mejor ambiente posible para el aprendizaje, etc.

El liderazgo del docente está centrado en mejorar los aprendizajes de los estudiantes, y no sólo con sus estudiantes si no con proyectos que trasciendan y generen beneficios a la institución, dicho liderazgo se evidencia en el cambio de actitud, capacidad de analizar la situación, resolver problemas y en la demostración de aprendizajes; ya que el docente tiene la habilidad de influir en un grupo de personas para convencer y lograr objetivos o metas específicas, pues se trata de enfatizar, dinamizar, orientar las diferentes situaciones a logro de metas de los estudiantes. Siendo un docente que planifica perfectamente a detalle, pero no permite que los estudiantes se manejen con libertad en el contexto de aprendizaje es mera falacia de ser un líder, ya que el docente es considerado un líder transformacional que produce mayor satisfacción y agrado en sus discentes, manifestando una serie de condiciones como: carisma, consideración personal, inspiración intelectual, incentivación e inspiración, tolerancia correctiva, participación y la actitud propia del docente.

*Tabla 3:*

### Liderazgo docente

Doce comportamientos claves del liderazgo del profesor desde el liderazgo transformacional

1. Ser congruente con dominio emocional
2. Escuchar, ser accesible.
3. Ponerse en la situación de los alumnos, comprender sus puntos de vista.
4. Crear situaciones y oportunidades adecuadas de aprendizaje.
5. Apoyar y orientar a los alumnos.
6. Transmitir expectativas positivas, hacerles sentir importantes.
7. Apreciar y reconocer el esfuerzo y la superación de los alumnos.
8. Establecer unas relaciones cálidas y respetuosas con los alumnos.
9. Desarrollar estructuras de participación (trabajo en equipo)
10. Utilizar el sentido del humor, no gritar.
11. Capacidad de adaptarse a los cambios.
12. Interiorizar la innovación como algo natural y propio de los procesos.

*Nota :* tomado Bernal y Teixido (2012)

La tabla nos demuestra claramente que el profesor se convierte en un artista y líder pedagógico con actitudes altamente asertivos y activos.

#### **Dimensión 02: Competencias Específicas:**

Tobón (2013) Refiere “son aquellas competencias propias de una determinada ocupación u profesión” (p.119). Estas competencias como bien manifiesta el autor son de dominio del profesional, conocimientos profundos de su carrera, especializaciones de alto grado en ciertos rubros de la especialidad para desempeñarse en ellas si lo desea, conocimiento profundo en las acciones que debe realizar. Al hablar de la docencia se refiere a todo lo pedagógico y el manejo de estrategias para el logro de aprendizajes en los discentes.

Medina y Barquero (2012) definieron: “están referidas a la con la función productiva, el conocimiento del currículo en concreto y aspectos referidas a la profesión” (p. 78). Son conocimientos, competencias que un profesional las conoce ya que durante su formación se le preparó, informó y durante su ejercicio laboral las pone en práctica y ejecuta con total facilidad perfeccionándola, innovando y actualizándose según lo requiera el profesional.

Tito (2012) sostuvo “son aquellas competencias asociadas a conocimientos y habilidades de índole específica y que son necesarias para la ejecución de su especialidad” (p.51). Son aquellas competencias propias de la carrera profesional al cual el sujeto ya los posee durante su labor al cual fue designado, dicha competencia hace posible que tenga confianza en lo que ejecuta ya que consiguió durante su formación.

Martens (1996) define que las competencias específicas “se relacionan con los aspectos técnicos que tiene que ver con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales” (p.43) son aquellas competencias de dominio propio de la profesión, poseen un alto grado de especialización o conocimiento de la profesión por ello suelen destacarse, diferenciarse en la labor que desempeña.

Al enfocar esta investigación al campo educativo nos damos cuenta que las competencias específicas con las que debe contar el profesional en Educación estas referidas a su propia labor con los estudiantes, donde se cumplen los objetivos de los estudiantes para ello el docente enfoca su labor en: enseñanza, estrategias, metodología, innovaciones y dominio del aula, las cuales permiten al educador que su desempeño sea eficiente.

### **Enseñanza**

Zambrano (2011) denominó “la enseñanza es un sistema de comunicación cuya finalidad es la divulgación de los saberes entre generaciones” (p. 125). Se trata en tanto de conducir, divulgar los saberes que posteriormente se convertirán en acciones de los sujetos, que fueron decepcionados durante su formación por un tutor, guía, docente, padres de familia y la misma sociedad. Debemos recalcar que enseñar requiere poner en juego todas las capacidades y habilidades con un fin que es el aprender.

### **Estrategias**

Poncorbo y Muñoz (2015) Al referirse a las estrategias de enseñanza, propone que “son un conjunto de aprendizajes estratégicos, en función a los procesos didácticos” (p. 64). Las estrategias son facilitadas por el docente. Son todas

aquellas facilidades que el docente proporciona, estrategias oportunas por el logro de aprendizajes, acciones motivadoras capaces de despertar el interés de los estudiantes, juegos, dinámicas, etc cuyo único fin es el aprendizaje en los estudiantes. Es todo el esfuerzo de los maestros que se expresa en la ejecución de enseñanza con los estudiantes dentro del aula o en otro ámbito que permita el aprendizaje. De hecho, estas estrategias deben ser autoevaluadas y reflexivas por el mismo docente al final de una sesión, lo cual permitirá una mejora de existir ciertas desventajas en su desempeño. Son acciones planificadas para dirigir a un grupo y obtener resultados.

### **Metodología**

Sabiendo que este término que denomina a las formas de aplicación y estudio o experimento. Al referirnos al sector educativo consideramos la propuesta de Latorre y Seco (2013) quien sostiene que la metodología es un conglomerado de criterios, estrategias decisiones que se emplea en el aula, es determinado por el profesor el cual cumple una serie de objetivos de aprendizaje, van acompañados de recursos, medios y materiales educativos que convierten más atractiva la metodología.

La metodología es una ciencia en la cual se realiza una serie de procesos de métodos y técnica para obtener un resultado, contribuyen a la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y aprendizajes. Es necesario tener en cuenta el tiempo de estudio de una determinada área, donde el docente se vuelve artista para aplicar su metodología. Metodología entendida como las estrategias que emplea una persona para conseguir un objetivo, meta o propósito planificado en cualquier ámbito de la vida.

### **Innovaciones**

Bernal y Teixidó (2012) afirma “la palabra innova hace referencia a las nociones de cambio, de hacer algo nuevo, de mejorar” (p. 250). A si pues el termino innovación es termino amplio y complejo que está unido al cambio, investigación, descubrir, mejora, renovación, revolución, tecnología que están unidas al cambio de mejorar. Es sentido es trabajo del docente innovar las estrategias que emplea, mejorar los conocimientos, emplear nuevas técnicas que permitan la satisfacción y el disfrute de los estudiantes.

## **Dominio de aula**

Yabar (2013) Debemos ser conscientes que esta competencia demanda un carácter pedagógico y emocional adecuada con una diversidad de estudiantes que manifiestan necesidades, valores, inquietudes, demandas e intereses que interactúan con el aprendizaje y la convivencia, manejado guiado, monitoreado por el profesor.

La actitud pedagógica día a día para el manejo y dominio de aula son evaluados desde el propio estudiante y sus aprendizajes, midiendo así la vocación, el intelecto y la acción, para ello se debe tener una conducta y emociones manejable. Es más, la labor del docente no solo termina en el aula, debido a que sus acciones son juzgadas por el mismo hecho de ser ejemplo para un grupo de individuos que se encuentran en plena formación y somos sujetos a ser copiados de nuestros actos, y muchas veces trascendemos en sus vidas cual fuere el trato con cada uno de ellos (positiva o negativa para el estudiante)

## **Dimensión 03: Competencias Genéricas.**

Tobón (2013) Refiere “son competencias fundamentales para alcanzar la realización personal. Gestionar proyectos, contribuir al equilibrio ecológico y actuar en cualquier ocupación, puesto de trabajo y/o profesión”. (p.114). Esta competencia está más referida a la labor que el sujeto realiza, son las responsables del éxito en la vida de un profesional por ende esta debe partir desde la familia inculcando la responsabilidad y la disciplina en el futuro ciudadano.

En este caso específico cuando hablamos de la labor que realiza el docente el éxito de sus estudiantes es también el de los docentes, el logro de aprendizajes ejecutando desde un enfoque de competencias es la satisfacción de un docente. Esta competencia engloba el todo de un profesional competente en cuanto a lo social, político, ético, ambiental, etc en la que demuestra sus habilidades.

De esta misma dimensión Domínguez (2005) señala que “competencia genérica es la descripción del rol o roles esenciales identificados en la figura profesional en forma de objetivos de producción o de formación. Se relacionan con los comportamientos y actitudes comunes en las labores de diferentes ámbitos de producción” (p. 63) Detalla claramente que esta dimensión refiere al desempeño del profesional, desde las relaciones que maneja en su grupo, los objetivos que se plantea, la planificación que realiza, el dominio de la carrera. Para la demostración de esta competencia es necesario demostrar con documentos, certificados que evidencien la preparación del profesional. Es la competencia más empleada y esenciales por los profesionales para el desarrollo u ejercicio de su profesión.

En este tipo de competencias hemos registrado aquellos conocimientos y habilidades que están asociadas al desarrollo de diversas áreas y sub áreas ocupacionales; es decir, son las competencias que definen un perfil concreto para las distintas actividades.

Tito (2012) pone en manifiesto que el profesional posee ciertas competencias que ayudan a la realización y desempeño de su carrera, permitiéndole ser más eficaz, competente, idóneo, permitiéndole fortalecer a su personalidad y profesión, se afirma que estas competencias se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, entre otros. Esta competencia se refiere a que el profesional posee competencias comunes en las cuales se puede desempeñar con tal normalidad y permiten que se genere otras posibilidades de empleo y adaptación a cambios laborales. En conclusión, son ciertas disciplinas que el profesional maneja permitiéndole una comodidad en la labor que desempeña. En el caso de los docentes las competencias genéricas son aquellos que están muy relacionados al desempeño del docente con sus estudiantes, son competencias muy particulares e independientes propios en su desenvolvimiento diario, permitiendo pasar de un contexto laboral a otro en el mismo ámbito ya con la experiencia adquirida.

En este sentido las competencias genéricas que posee todo docente está referido a las todas aquellas actitudes que emplea dentro y fuera de su aula, que le permiten desempeñarse en la sociedad con seguridad y confianza como: la comunicación con los que lo rodean, la adaptabilidad al trabajo donde se encuentre, el trabajo en equipo con los colegas y al dominio del manejo de grupo en estudiantes y las habilidades sociales que debe poseer como: la empatía, la escucha activa, asertividad, autocontrol, resolución de problemas, cooperación las cuales todo profesional lo debe manejar idóneamente.

Cabe manifestar que las competencias genéricas pueden habilitar a conseguir un empleo no a fin a la profesión, sino que también pueden ser otras que posiblemente están relacionadas a la carrera en sí, son acciones propias del profesional como: la comunicación, la adaptabilidad, el trabajo en equipo y las habilidades sociales; las cuales se evidencian en los individuos y en el día a día.

Medina y Barquero (2012) afirma que estas competencias están vinculadas a aquellas que el sujeto posee; saberes sociales u habilidades sociales que le permiten desenvolverse en ciertos ámbitos y ocupaciones. Son transversales orientadas al saber y al poder hacer. En definitiva, son comportamientos que el profesional posee en su desempeño.

### **La comunicación**

García (2012) lo denomina “la capacidad de escuchar, entender, preguntar, expresar conceptos e ideas en forma efectiva y exponer aspectos positivos” (p. 125). Es la acción de expresar, comprender ciertos mensajes adquiridos, escuchar analizar e interpretar el mensaje, informar adecuadamente el mensaje emanado. En este caso específico la comunicación se refiere básicamente al sentido de dialogar con los colegas, impartir conocimientos con las palabras más idóneas a sus alumnos, recibir información y escuchar adecuadamente.

### **El trabajo en equipo**

Debemos señalar que como personas profesionales siempre estamos en una relación diaria con otros sujetos ya sean de la misma carrera estamos sujeto a trabajar en equipo o grupos las cuales permiten un mejor fruto de las metas y resaltan a la institución que representemos. Es más, los equipos están

conformados por personas con las mismas características para lo cual tiene ya un cierto conocimiento de lo que realizarán (funciones).

García (2012) lo denomina como: la capacidad de participar activamente el logro de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo, así como la capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios y con otras áreas de la organización externas con las que interactúe (p. 123).

Se denomina equipo a los sujetos unidos por amplia voluntad o seleccionados por especialidad para cumplir un objetivo común que beneficie a todo el equipo, ser parte de un grupo implica un compromiso serio de nuestras actitudes, valores, que anteriormente han sido acordados para mantener un orden y una estabilidad de los integrantes, estos para lograr el objetivo o meta mantienen una comunicación estrecha y coherente a lo que se realiza, respetan las reglas con el fin de priorizar el trabajo.

Al referirnos a los maestros el trabajo en equipo es básicamente para elaborar proyectos que beneficien a la comunidad educativa, formar comisiones con determinados fines que requiera la institución, desde ya todos los integrantes la escuela son un equipo cuyo fin y objetivo es el aprendizaje, la enseñanza y el bienestar de los educandos.

### **Habilidades sociales**

Dongil y Cano (2014) definen como “un conjunto de capacidades y destrezas interpersonales que nos permiten relacionarnos con otras personas de forma adecuada, siendo capaces de expresar nuestros sentimientos, opiniones, deseos o necesidades en diferentes contextos o situaciones, sin experimentar tensión, ansiedad u otras emociones negativas”. (p. 2). Son modos y formas de actuar ante una situación grupal en diferentes contextos, las cuales se evidencian en nuestra personalidad o conducta, desde nuestra postura, diálogo, expresión, resolutivo, comprensivo. La conducta del se ve reflejada en lo conductual, personal y situacional.



## **La adaptabilidad**

García (2012) refiere a este tema como: “habilidad para seguir actuando con eficiencia en situaciones de presión, de tiempo y de desacuerdo oposición y diversidad” (p. 124). Esta referida a la capacidad de responder eficientemente y alta capacidad a situaciones de trabajo de alta exigencia, a poder actuar en situaciones variadas, grupos distintos y personas con ideas adversas al uno propio. El adaptarse a una situación es una obra de arte de la persona ya que moviliza todas sus competencias en realizar el trabajo o adaptarse al nuevo grupo, capacidades para ejecutar funciones aquellas al que no ha estado adaptado a realizar. En definitiva, adaptarse es acostumbrarse a la realidad del nuevo trabajo.

### **1.2.2 Fundamentación científicos de la variable Práctica Docente**

#### **Pablo Freire, Pedagogía del oprimido y la pedagogía de la autonomía**

Freire (1975) refiriéndose a la práctica o desempeño docente refiere que los docentes deben descubrir el mundo desde su vida cotidiana de los niños, para enseñar se debe partir desde su realidad, su mundo, educar para ser libres, para administrar sus potencialidades, llegar al lugar para conocer las formas de pensar, vivir y creer para luego ir incorporando y tomando conciencia de su realidad. “la verdadera reflexión crítica se origina y se dialectiza en la interioridad de la praxis constitutiva del mundo humano; reflexión que también es praxis”.

Freire, para una pedagogía de la autonomía, hace énfasis y defiende que la práctica docente implica una verdadera reflexión del actuar docente frente a los estudiantes; en donde el actuar y pensar acertadamente” generan una serie de actividades, procesos, movimientos, actitudes dinámicos y metacognitivos que se reflejan entre su hacer y actuar en su desempeño. Por lo tanto, el desempeño o la práctica con el transcurrir del tiempo debe generar nuevas luces desde la misma experiencia (conocimientos, metodologías, estrategias, innovaciones), en definitiva, generar cambios reales sin dejar de lado las teorías demostradas, quienes también son demostradas y su aplicación es necesaria. A eso llamo pensar la práctica y es pensando en la práctica que aprendo a pensar y a practicar mejor.

Concluyendo con el aporte de Freire, Freire propone una relación directa y estrecha entre las teorías, el saber y la práctica deben ser tomados en cuenta desde la formación docente y formación permanente de los docentes, principalmente generar e integrar una reflexión crítica, en donde la preparación, reflexión y la razón, desde el contexto cultural que se desarrolla tenga una mirada y perspectiva hacia el mundo, con valores y su real actitud. Se debe entender que la práctica docente se convierte en real, y en la razón de ser docente cuando se investiga, se lee críticamente, se conoce el contexto socio-cultural, se enseña con amor y para el amor, donde podamos transformarla y convertirla en una pasión de enseñar.

Freire aporta a los docentes que se debe educar desde el amor y para el amor para ser libres, libre de sus pensamientos, actitudes, proyectos personales y grupales con la finalidad de mejorar a su sociedad, elegir lo que le conviene, defender sus derechos y a la vez cumplir con sus deberes sociales, morales, ambientales y religiosos. Refiere también que enseñar es un arte, que maestro y alumno mutuamente deben ser respetados en todos sus aspectos, sobre todo al estudiante ya que hacer sentir amado y respetar sus emociones, aspiraciones, miedos y su cultura en sí, permiten que el alumno sienta entusiasmo en aprender relacionándose con su maestro quien le brinda las condiciones de aprender desde su propio mundo.

### **Emilia Ferreiro y Alfabetización: teoría y práctica**

Ferreiro (1998) psicóloga, educadora y doctora refiriéndose a la pedagogía constructivista hacia el aprendizaje de la lecto escritura afirma que el maestro no enseña en el sentido convencional, por el contrario parte de situaciones de lectoescritura, trabaja en situaciones de la vida cotidiana, genera actividades de conflicto cognitivo donde el alumno es el actor y la maestra (o) sólo interviene cuando es necesario, los errores de los estudiantes son aprovechados para obtener aprendizajes y ser aprovechados en su vida diaria las cuales le permitirán comprender el mundo.

En este sentido aquel que enseña y trabaja con niños y adolescentes está obligado a construir aprendizajes partiendo de su realidad, conociendo su

mundo (necesidades, intereses, demandas), la lectoescritura nace de su entorno por que leer es completo y los mensajes son únicos. por tanto, esta competencia la denominamos la habilidad comunicativa ya que el estudiante inicia con la comprensión e interpretación de la realidad, así también se expresa de forma coherente y da a conocer sus emociones de forma normal, analizar la realidad, interpretar y juzgar sin temor. En este sentido la metodología que se debe emplear en la enseñanza y para el aprendizaje de la lectoescritura es “amar a la lectura y a querer expresarse por escrito”, más allá de obligar a leer o enseñar grafías o memorizar palabras que no significan nada para él o ella.

### **Philippe Perrenoud y la defensa del “enseñante reflexivo”**

Un aporte que encontramos para nuestra investigación en la variable práctica docente, consideramos a Perrenoud pedagogo francés, quién dejó un aporte a la práctica reflexiva referido a la labor del docente. Perrenoud planteó que durante la actuación pedagógica al maestro se le dificulta el reflexionar de su actuar, debido al constante ritmo de acciones estratégicas realizadas en el contexto con los estudiantes en la que se ve ocupado en sus acciones de enseñanza. La reflexión de la acción pedagógica supone tomar una serie de decisiones que sean antes, durante o después de una acción pedagógica, es también la reflexión fuera de aula sobre las incidencias en aula como: las estrategias aplicadas, el tipo que enseñanza, la reflexión de aprendizajes en los estudiantes.

La reflexión en la práctica docente permite el cambio de actitud de manera permanente, mejora las condiciones de enseñanza, genera confianza en los estudiantes, el modo de proceder y actuar es más asertiva hacia los demás. Entonces la práctica reflexiva posee la capacidad de autorregulación, autorreflexión, autoanálisis, a partir de los propósitos de aprendizaje planteados desde las situaciones vivenciales con los estudiantes, implica también la planificación, organización, ejecución, control y evaluación de las prácticas pedagógicas.

Perrenoud es un defensor de la práctica reflexiva como elemento básico para la enseñanza y la profesión “enseñar” ya que teniendo la responsabilidad y

autonomía personal y profesional se posee la capacidad de reflexionar. La reflexión considerada es la reflexión pedagógica, aquella que consiste en la aplicación de estrategias, conocimientos científicos, didácticos, teorías o enfoques pedagógicos con el objetivo de lograr aprendizajes en todos los estudiantes.

### **Definición de práctica docente**

Debemos ser conscientes que en tiempos cuales la labor el docente es cada vez más exigente en cuanto al trato con los niños y las metodologías que se emplean para conseguir aprendizajes significativos.

Realizando una investigación basada en el rol que desempeña el maestro en su práctica diaria y las políticas que cumple, hacen de la labor docente que esta sea compleja, jerárquica, estructurada, delimitando el rol del maestro.

Fierro, Fortoul, & Rosas (1999) basándose a la práctica docente refiere: “La práctica docente es de carácter social, objetivo e intencional. En ella intervienen los significados, percepciones y acciones de las personas involucradas en el proceso educativo (alumnos, docentes, padres, autoridades, etc.)” (p. 28) Hablar de práctica docente constituye un proceso complejo ya que es donde intervienen distintos procesos con el único fin de lograr aprendizajes, con lo cual se espera que el docente emplee distintos procesos didácticos, cualidades personales, talentos, habilidades sociales y comunicativas, creatividad, tolerancia y empatía, capacidad de reflexionar sobre su quehacer diario, investigador por naturaleza; capaz de generar estas mismas características en sus estudiantes. Para ello el docente ya ha adquirido un profundo conocimiento sobre su profesión durante los años de formación el cual también va mejorando y ampliando durante la práctica que realiza; así también es un ser social que se relaciona con su entorno manejando sus emociones propias, pero siempre empleando las mejoras acciones para con sus estudiantes.

Londoño (2012) define “La práctica docente es la acción diaria, cotidiana del maestro” (p. 54) Este concepto engloba el propio modo “de hacer y saber pedagógico” lo cual implica que es un componente fundamental de todo docente. Entonces este saber pedagógico debe ser efectiva en los estudiantes de modo

que genere y fomente la reflexión en los estudiantes. La práctica docente es el conjunto de acciones que consciente o inconscientemente, única continua o repetida el docente logra enseñar con una intensión formativa.

León (2014) Hace referencia que la práctica pedagógica está en aquellos saberes que el estudiante y maestros ya poseen; más aún cuando partimos de aquella realidad del estudiante ya que permite conocerla y analizarla con profundidad. ratifica que los maestros deben conocer perfectamente las áreas curriculares y sus secuencias didácticas, ya que es necesario para la planificación de implementación de una buena enseñanza.

Es importante contextualizar a la realidad del niño que emplear competencias o capacidades que de ninguna manera le son útiles en la vida.

Todo docente debe ejercer la carrera desde el respeto a los derechos fundamentales de las personas, enfocarse en el logro de metas de cada sujeto, así también demostrando la práctica de valores y lo más resaltante debe tener un compromiso social con su comunidad.

Tomando en cuenta con una visión más amplia y para los tiempos actuales la Revista PRELAC (2005) quienes definen a la práctica docente como: Es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (p. 11 -12)

El desempeño del docente está enfocado en su labor en el aula en donde demuestra todas aquellas competencias que le permita relacionarse con el aprendizaje de sus estudiantes, debe trascender su labor en la comunidad así también debe ser de su dominio aquello que le competen en su práctica diaria. El docente en la actualidad es aquel que está en constante preparación para

responder las expectativas de sus estudiantes sin dejar de lado la tecnología que cada vez se apodera de los sujetos desde la infancia. De ahí que, el docente del siglo XXI es un perfecto conocedor de la tecnología herramienta que permite aprendizajes provechosos y actualizados.

Rodríguez (2012) en su investigación sobre práctica docente hace un análisis sobre la labor que ejercen los docentes refirió “La acción educativa se orienta hacia la adquisición y el desarrollo de competencias del estudiante mediante la apropiación de conceptos, procedimientos, actitudes, normas y valores”. (p.22). Así se adopta un sentido más amplio de contenidos educativos que superen la visión tradicional y monótona, en la que se limita a la aplicación de datos y conceptos provenientes de distintos ámbitos, sino de una construcción más significativa con libertad, en grupos heterogéneos dirigidos por el docente. Hoy en día es el estudiante es quien construye su aprendizaje con los recursos que le brinda el maestro partiendo desde su propio conocimiento y ampliándola con el autorreflexión y los retos que se le presenta, siendo capaces de auto reflexionar en el proceso de su formación y tomando conciencia de la realidad.

Antonio, Pellicer y Manso (2015). Del contenido de estos autores referidos a la profesión docente se puede concluir: La acción educativa basada en el aprendizaje es un proceso de construcción conjunta, a partir de la confrontación de ideas, saberes y significados donde se busca el consenso de aquella información válida para su aprendizaje.

Un aspecto esencial para convertir la práctica docente en la más atractiva, es, sobre todo: Que es una profesión que tiene las vías del desarrollo de una sociedad con los sujetos a las que se educa, que también es una profesión regulada y monitoreada por el Estado (MINEDU) cumpliendo políticas educativas, con libertad en la práctica docente que ejerce con sus estudiantes.

El trabajo diario de un docente se vuelca en hábitos cotidianos ya que éste toma las estrategias convenientes para el trabajo con sus estudiantes de acuerdo a la competencia, el área y sus respectivas secuencias didácticas. Dichos hábitos que el docente los conoce perfectamente en la formación de los

estudiantes son aquellas estrategias que emplea durante la sesión de aprendizaje.

La práctica docente entendemos que el desempeño está enfocado desde el aula hasta aquellas acciones trasciende desde las estrategias, el dominio del currículo, Programación curricular, contextualización a las demandas, problemas y necesidades de los estudiantes, evaluación y el conocimiento de las competencias y dominios del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) y todas sus competencias que el docente conoce y las ejerce ya que están relacionadas al que hacer pedagógico. Sabemos también que el Diseño Curricular Nacional está elaborado en base a competencias donde el docente es el eje principal que conduce y forma la personalidad de los niños con ayuda de la familia, el objetivo central es el estudiante quien posee conocimientos por explotar y amplía formando a un sujeto resolutivo, investigador y analítico de su realidad.

### **Juicios y creencias hacia los docentes**

Turpo (2012) hace un análisis profundo sobre la labor del docente en la cual enfoca una serie de situaciones que no debemos dejar de lado ya que estas son factores observables, también se emiten ciertos juicios y creencias que radican en la sociedad, tales como: la acciones que ejecuta dentro y fuera del aula, los pensamiento y expresiones que manifiesta ya que estas son las ideologías al que ya el docente se formó, depende de su desenvolvimiento en su entorno presente depende la relación y el juicio de la sociedad que a diario es más desenvuelta en la vida escolar. Todas aquellas atribuciones que tome el docente afecta directamente en el logro de sus objetivo de cada estudiantes desde la expresión que realiza, las estrategias que emplea, las llamadas de atención a los estudiantes, el desenvolvimiento durante la clase, la preparación y dominio que demuestra, el dinamismo y la empatía que emplea, etc; ya que el docente no es sólo un observador ni conferencista al dar sus clase sino es el agente involucrado y comprometido con un grupo de individuos en donde intercambia conocimientos sencillos y complejos, evidencia la calidad de su trabajo con sus estudiantes, valora a sus estudiantes ya que depende de él éxito o fracaso de los discentes.

En este sentido el docente a la vez si realiza una autocrítica, vislumbra su desempeño y debe tomar decisiones acertadas.

Ser docente es una carrera muy hermosa por la ternura que de los estudiantes con sus salpicones de maldad que poseen, pero que sin ellos nadie sería nada y a la vez es la carrera más exigente ya que tomamos decisiones acertadas para un grupo de personas en formación, en la que también se cumple funciones muy rigurosas propias de una política.

### **Importancia de la práctica docente**

Domingo (2013). Entre las funciones que cumple el docente las cuales son las más relevantes con sus discentes, son: instructor y especialista de una materia, que tiene que dar a conocer e impartirla sobre unos menores determinados, educador: entendiendo por esta función a aquella persona que es capaz de instruir y formar al alumno desde una perspectiva global, atendiendo a todas sus vertientes, así como a su propio desarrollo personal, solucionar problemas: el profesor es aquella persona que debe de estar calificada, para dar respuesta a todos los conflictos que le pueda presentar el alumno, sean éstos de carácter cognoscitivo o psicológico, sin tener en cuenta que, el docente, no tiene el deber de poseer conocimientos específicos de psicología, anexo familiar: son muchas las ocasiones en las que, el profesor o tutor debe «suplir» el afecto que el menor no posee en su familia, mediador ante situaciones conflictivas: el tutor debe ser consciente de la realidad familiar que rodea al menor y, en determinados momentos en los que estas complicaciones puedan llegar a interferir de una manera negativa en el desarrollo propio del alumno, debe ejercer de agente intermediario llegando a aconsejar a la propia familia sobre los pasos a dar, para zanjar este conflicto negativo para el niño.

### **Evaluación de la práctica docente:**

Al referirnos a la evaluación de la práctica docente nos referimos al desempeño de sus funciones Valdés (2009) sostiene que:

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en



los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (p. 13)

La evaluación permite al docente mejorar aquellas acciones en donde se vean flojos o tienden a no ser muy resaltantes a aquellos aspectos que no permitieron cumplir con las metas u propósitos planificados. En la actualidad al docente se le evalúa con las Rubricas de desempeño elaboradas por el MINEDU en donde el docente debe cumplir con una serie de aspectos altamente positivos y resaltantes con el fin de que el niño se sienta y disfrute de sus aprendizajes.

### **¿Qué exige la educación a la docencia?**

En los últimos años teniendo en cuenta el enfoque derecho donde se resalta que todo niño debe disfrutar de la educación, tomamos en cuenta a Maya (2014) quien sostiene que los niños pasan mayor tiempo de su infancia y niñez en la escuela, por tanto, el maestro o maestra es modelo para su comportamiento, aprendizaje y desarrollo ya que en la convivencia se observa las distintas acciones y formas de actuar del docente que sean voluntarias o involuntarias repercutiendo en el estudiante. Por tanto en estos tiempos actuales se exige a los docentes a trabajar formalmente cumpliendo determinadas tareas y a la vez formalizando y adquiriendo comportamientos, estilos de comunicación, gestos, modales, habilidades sociales, autoestima y modos de expresión. (p. 113)

Esto supone, entonces que los maestros son modelo de sus alumnos, para ello lo más efectivo y adecuado a emplear es la pedagogía del amor que consiste en: mantener una buena relación, ser afectuosos, brindarle ternura y afecto, comprender su situación y estado emocional, ya que estas condiciones son las que permiten que el niño se sienta plenamente amado con deseos a seguir colaborando con su maestro.

En este mismo sendero resaltamos el valioso aporte del brasileño Pablo Freyre (1993) en su obra “cartas a quien pretende enseñar”, donde resalta la labor del docente no es solo limitado a enseñar contenidos o conocimientos que no le es útil posteriormente, más por el contrario la labor docente debe estar basado en la pedagogía del amor y potentemente competentes, esto significa que se debe entender la situación real del alumno, sus emociones, sentimientos, juegos, lenguaje, costumbres enseñándole a realizarse libremente y con alegría a conocer su propio mundo y el mundo social, ello implica que el estudiante enfrente al mundo con sus saberes.

### **Sesión de aprendizaje**

Uriarte (2010) la sesión de aprendizaje o clase lo define: es el proceso de ejecución de un conjunto de actividades que desarrollan los docentes con los alumnos dentro o fuera del aula, en lo que se efectúan diversas experiencias en torno a un tema, con el fin de aprender en un corto periodo de tiempo. (p. 40)

Es un momento adecuado para el aprendizaje de estudiantes donde el docente emplea estrategias o acciones que permiten cumplir las metas o propósitos e aprendizaje, son secuencias a seguir por el docente durante la enseñanza a los estudiantes.

Los elementos que se debe tener en cuenta al elaborar un clase o sesión de aprendizaje son: objetivos, contenidos, métodos, procedimientos, recursos auxiliares o materiales, evaluación.

**Objetivos;** es el enunciado de los logros de aprendizaje que los alumnos deben alcanzar.

**Contenidos:** son las informaciones, conceptos, datos, habilidades, etc. que integran la asignatura y que se consideran necesarias para lograr los objetivos.

Métodos, procedimientos y actividades: son las previsiones de la forma como deberá conducirse el proceso de enseñanza. Incluye la determinación de tareas o labores específicos que deben realizar los alumnos en la clase como escuchar, leer, redactar, resolver problemas, etc.

**Recursos auxiliares y materiales:** es el conjunto de elementos que servirán de apoyo a la acción del docente, así como facilitarán el aprendizaje de los alumnos, como libros, carteles, materiales audiovisuales, mapas, equipos, etc.

**Evaluación:** son los procedimientos para medir cualitativamente y / o cuantitativamente lo aprendido.

**Estructura de una clase o sesión:** inicio, desarrollo, final

### **Secuencia didáctica**

Ruiz (2010) al referirse a la secuencia didáctica está enfocada en el aprendizaje y debe rebasar la perspectiva orientada solo hacia la conducta observable, lo que se traduce en acciones encaminadas a gravitar en el potencial de aprendizaje de los alumnos y en proceso de socialización.

Son estrategias enfocadas durante la ejecución de una sesión de aprendizaje o clase. La secuencia didáctica se toma en cuenta para cada una de las áreas de aprendizaje.

Según el MINEDU en las rutas de aprendizaje las secuencias didácticas son establecidas para cada área con distintas nominaciones y objetivos que se debe cumplir con énfasis en los aprendizajes y las competencias.

### **Características de las secuencias didácticas**

Deben orientarse hacia la búsqueda de la significatividad. Siendo capaces de lograr en el alumno lo que va a aprender relacionando con los conocimientos que ya posee, deben concebirse desde la educación para la construcción, deben atender prioritariamente al rasgo pedagógico referido a lo pedagógicamente coherente, deben estructurarse dinámicamente en función de movilizar los recursos hacia la transferencia, tanto vertical (competencias específicas) como horizontal (competencias genéricas).

Zabala (2012) Cuando ejecutamos las secuencias didácticas en la ejecución de una sesión de aprendizaje, basándonos a la diversidad de estudiantes hay que tener en cuenta si los estudiantes son suficientemente capaces de entender y ejecutar el mensaje. Así también es de conocimiento de todo docente, para lograr un mejor aprendizaje debe emplear las siguientes condiciones: adaptar el contenido curricular a las necesidades y situaciones reales de los estudiantes remarcando las características del grupo, partir de la

realidad, experiencias vividas y aprovechar los conflictos que en ella se plantea para generar un debate, introducir la reflexión crítica y análisis de la realidad, facilitar la comprensión del contenido con pensamientos coherente y reflexivos de modo que el grupo se participe con seguridad y confianza apoyado por sus compañeros, fomentar la autonomía moral, ideológica de modo que el grupo entienda que la razón no solo la tiene el docente.

### **Material curricular**

Zabala (2012) “son todos aquellos instrumentos y medios que se le proporcionan al educador pautas y criterios para la toma de decisiones, tanto en la planificación como en la intervención directa en el proceso de enseñanza/aprendizaje y en su evaluación” (p. 173) A si pues consideramos que los materiales curriculares son todos aquellos medios y herramientas que ayudan al maestro a dar respuestas a sugerencia e inquietudes propias en la práctica diaria; son guías, orientaciones que opcionalmente se puede emplear. Debemos agregar que los materiales curriculares son empleados en aula y entregados por la entidad supervisora MINEDU.

### **Dimensiones de la variable Práctica Docente:**

#### **Dimensión 1: Dimensión Institucional**

Fierro (1999). Refiere que: “la escuela es una construcción cultural en la que cada maestro aporta sus intereses, habilidades, proyectos personales y saberes a una acción educativa común” (p.22). Porque se entiende a la escuela como el contexto, escenario de variedad de culturas en donde se convive y se adapta a la realidad tanto el docente como el maestro, en ésta surgen el intercambio de aprendizajes y conductas, surge el proceso de socialización y empatía entre colegas. Así también es la Institución en donde el docente debe esforzarse por cumplir con los objetivos, visión y misión de esta ya que es su centro de labores al cual pertenece y la representa y de las acciones de los docentes se debe el prestigio de la Institución.

Cutipa (2015) manifiesta que esta dimensión está referida a la relación del docente con la institución, espacio donde desempeña

su labor individual y colectiva, donde pone en práctica todos sus saberes y competencias de enseñanza aprendizaje en el aula, lo mismo realiza con sus colegas, la experiencia de laborar en distintas escuelas y colegas hace posible que obtenga experiencias distintas y novedosas a la suya. En este espacio de escuela y docente es tomado en cuenta todas las cualidades asertivas que desempeña porque lo negativo es utilizada para comentarios innecesarios (p.p 39 - 40).

La institución educativa es el lugar donde se convive y se relacionan profesor a profesor, con los alumnos y padres, espacio en la que pasa tiempo considerado en el que demostramos ciertas actitudes y habilidades que ayudan a la convivencia diaria, ahí formamos, corregimos y demostramos emociones a cada sujeto.

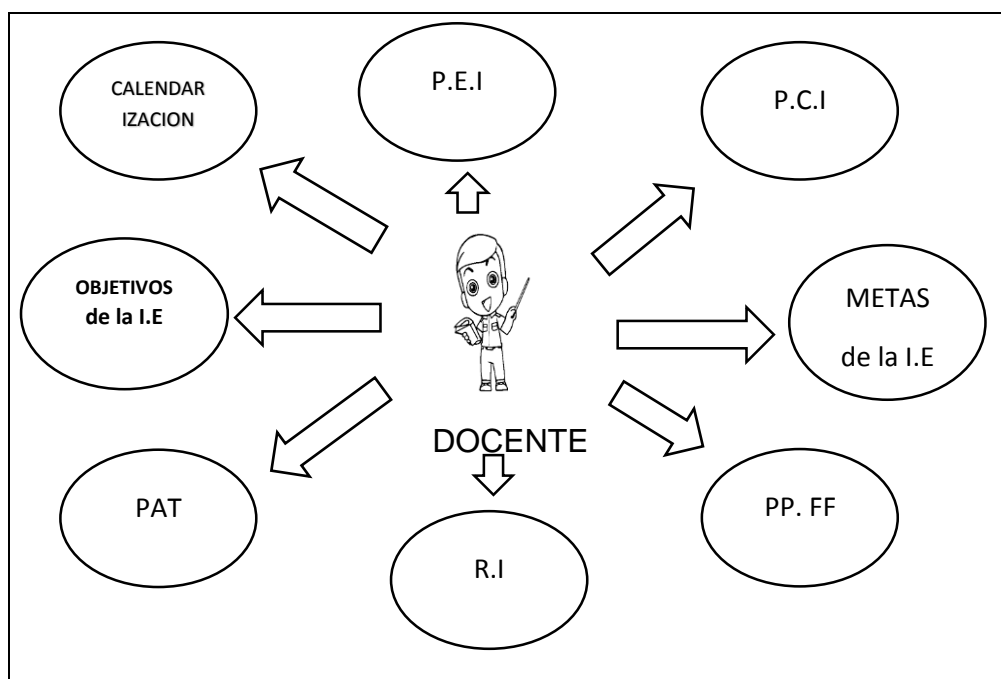
Tomando el aporte de Yabar (2012) esta relacionando con la realidad de la institución, que básicamente constituye una organización cultural donde existen: funciones, organigramas, reglas de conducta, objetivos trazados, etc. Es también el ambiente donde se comparte experiencias, costumbre, saberes, intereses por un bien común, proyectos a favor de la población estudiantil, lo cuales tienen un objetivo común el estudiante (p. 69).

A su vez el toda institución u organización existe funciones específicas las que son monitoreadas o acompañadas por los directivos o jefes de cada sector e trabajo, al mismo tiempo cada integrante se esfuerza por sobresalir en sus funciones y hacer una representatividad máxima a la institución.

### **Identidad institucional**

Yabar (2012) Esta dimensión es básicamente conocer todos los aspectos relacionados a la I.E que son básicos para desempeñar la función de acuerdo a la: visión, misión, objetivos, plan anual de trabajo (PAT) Reglamento Interno (R.I), Proyecto curricular, diagnóstico a la realidad de la institución y otros aspectos que hacen posible que el profesional se desenvuelva con conocimiento de causa y eficientemente.

La identidad institucional comprende los siguientes aspectos, características básicas donde el docente manifiesta y construye sus habilidades, saberes, actitudes, etc. en su actuar pedagógico y la institución, son rasgos agrupados que identifican a la institución lo cual hace que se comprometa con los propósitos ¿Quiénes o Qué somos?, ¿Qué queremos?, ¿a dónde vamos?, ¿Cómo lo lograremos?, ¿Con quiénes contamos?; siempre teniendo en cuenta la condición social, culturas, ideas, etc. permitiéndonos estar articulado en un grupo organizado.



*Figura 3:* Identidad Institucional, relación del docente y todas sus funciones en el ámbito laboral.

## **Dimensión 2: Dimensión Interpersonal**

Fierro (1999) Esta dimensión supone una reflexión sobre el clima institucional, los espacios de participación interna y los estilos de comunicación; los tipos de conflictos que emergen y los modos de resolverlos, el tipo de convivencia de la escuela y el grado de satisfacción de los distintos actores respecto a las relaciones que mantienen. (p.33)

Esta dimensión está referido a la relación que mantiene el docente en su centro de labores con los sujetos o agentes de la educación. De la relación que mantenga estos se ve reflejado el clima de la Institución, constituyendo un ambiente de trabajo favorable y beneficioso para los estudiantes. Es sabido que la relación que mantenga el docente con los padres es de conocimiento de los estudiantes y esto interviene en la práctica diaria en el aula, emitiendo un juicio valoral de su docente.

Tomando en cuenta el aporte de Cutipa (2015) Afirma que esta dimensión tiene que ver con la estrecha relación con su entorno real, en donde pone de manifiesto sus creencias, ideologías (políticas y culturales), intereses y preferencias personales los cuales hacen posible su desenvolvimiento en un ambiente cómodo y agradable para su bienestar que le permite crecer personal y profesional. Es más, la escuela es el espacio de mayor interrelación, con los padres, colegas y otros miembros de la comunidad con quienes convive y se relaciona mediante la comunicación. Son contactos interpersonales que le permiten realizarse y abrirse al mundo de nuevas experiencias desde su labor, dichas relaciones pueden ser cortas o duraderas. En definitiva, la relación interpersonal del docente es básicamente con sujetos relacionados a educación sin dejar de lado otras amistades las cuales permiten tener mucho conocimiento primero de su carrera y luego de otros ámbitos.

Al respecto Yabar (2012) refiere a esta dimensión como: es todo aquello que está relacionado al docente con la Institución, en donde participan estudiantes, profesores y administrativos que se relacionan con sus experiencias por el bien y cumplimiento con los objetivos, básicamente en función a los discentes que consiste en su bienestar y sus aprendizajes. Toda esta relación se ve reflejado en el clima institucional lo cual repercute en los integrantes de la institución.

La práctica docente se sustenta en la en las relaciones en donde intervienen los actores de la educación y en el que hacer educativo, relacionándose con: estudiantes, padres de familia, director (a), docentes, y en esta relación se tiene en cuenta las distintas culturas, características, intereses, objetivos, metas, creencias, al mismo tiempo reflexionar sobre los parámetros y estilos de la

comunicación llevando al grado de satisfacción las relaciones con los distintos actores.

### **Carácter emocional**

Dongil y Cano (2014) definieron como la capacidad del ser humano al manejar sus estados de ánimo, se entiende como el manejo emocional frente a distintas situaciones que también van relacionados con la empatía y el control de las actitudes.

El carácter emocional está referido al aprendizaje social en donde resaltan los hábitos, experiencias, de cada individuo, al mismo tiempo la reacción frente a situaciones. Es necesario poseer emotividad, actividad (estimulo) y la resonancia (respuesta) No es lo mismo que el temperamento.

Un maestro que desempeña su labor frente a sujetos de distintas culturas, creencias, conductas, hábitos y vocabularios debe poseer el carácter emocional adecuado para enfrentar distintas situaciones producto de la diversidad cultural en el aula y su entorno, se debe ser altamente empático y preparación emocional suficientemente positivo y asertivo.

### **Dimensión 3: Dimensión didáctica**

Fierro (1999). Hace referencia esta dimensión de la siguiente manera: “Es el papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los alumnos, construyan su propio conocimiento” (p.38). En tal sentido la función del docente es transmitir conocimientos actuales, facilitar espacios donde sus dicentes logren aprendizajes satisfactorios, manejar estrategias para los distintos ritmos de aprendizaje, motivador por naturaleza para el disfrute de sus estudiantes. Esta dimensión es ve relacionada con la dimensión de interrelación con sus estudiantes y la reflexión sobre su labor con los estudiantes. En esta dimensión es el maestro quien potencia las capacidades, habilidades, conocimientos y aprendizajes de los estudiantes para enfrentar los retos de una sociedad cambiante.



En un contexto de pluralidad de estudiantes resulta complejo la labor del docente, para contrarrestar esta pluralidad es conocedor de distintas estrategias que le permitan lograr aprendizajes provechosos y en conjunto.

Zabala (2012) es todo un conjunto de interacciones basada en la actividad conjunta de los alumnos y del profesorado, orientados hacia la autonomía del alumno. (p.93).

Para tener en cuenta con mucha más relevancia la dimensión didáctica durante el trabajo con los estuantes debemos planificar acertadamente con la elasticidad posible; tener en cuenta los aportes de los estudiantes en todo momento, ganándose la confianza y seguridad en si mismo; ayudar a buscar el significado en lo que desean realizar cumpliendo objetivos que persigan; establecer retos alcanzables conduciéndolos a nuevos conocimientos; ofrecer ayudas contingentes; promover la actividad mental auto estructurante significa que debe ser capaz de construir esquemas mentales y entender el problema de manera razonable; adecuar el ambiente y las relaciones que faciliten la autoestima y el auto concepto, implica que debe predominar la aceptación, el respeto, la confianza, el respeto mutuo y la sinceridad; promover la comunicación empleando un lenguaje explícito y claro; potenciar la autonomía y facilitar a que los alumnos aprendan a aprender; valorarlos según posibilidades reales incentivar a una autoevaluación de sus competencias. Hasta un cierto punto el profesor posee una amplia autonomía en su aula, en las horas pedagógicas, los días que programa actividades de valor y aprendizaje.

El conocimiento y las prácticas de los docentes se nutren de otros saberes que se producen a propósito de la resolución local de problemas y desafíos que maestros y profesores enfrentan al enseñar.

Al referirnos a esta dimensión es básicamente referido a la ejecución de la carrera Cutipa (2015) Es la dimensión que hace referencia a los procesos de enseñanza y el acceso al conocimiento de los estudiantes, para ello el maestro toma provisiones en: materiales, metodología, estrategias, juegos, tiempo; define las competencias que se debe lograr con los estudiantes en los distintos ámbitos de la realidad, analizar nuestro propio desempeño que nos permita mejorar y analizar los contenidos curriculares.

La didáctica tiene mucho que ver con el producto de la labor docente, cuanto eficaz es su desempeño y la solución a las problemáticas planteadas ejecutadas en cada unidad de aprendizaje evidenciándose en un cambio en el estudiante.

### **Carácter pedagógico**

Freyre (1993) denominó a la pedagogía como el arte de enseñar desde las necesidades de los estudiantes y para ello enseñar implica conocer el mundo, la ciencia, el arte, la creatividad y la comunicación frente a un grupo.

El pedagogo es aquel que emplea las estrategias pertinentes para la enseñanza y el aprendizaje, sin importar el contexto donde se enseña (aula u otros espacios)

En este aspecto se trata de sostener un plan, una programación, planificación, metas y otros aspectos que son fundamentales en el proceso de enseñanza aprendizaje y por ende para un buen desarrollo de la educación. Demanda también la reflexión y el análisis de la actitud pedagógica para recrear nuevas actitudes para la mejora de la enseñanza.

### **Dimensión 4: Dimensión Valoral**

Fierro (1999). Refiere: La práctica docente no es neutra, inevitablemente conlleva un conjunto de valores. Cada profesor, en su práctica educativa, manifiesta (de modo implícito o explícito) sus valores personales, creencias, actitudes y juicios. En definitiva, el maestro va mostrando sus visiones de mundo, sus modos de valorar las relaciones humanas y el conocimiento y sus maneras de guiar las situaciones de enseñanza, lo que constituye una experiencia formativa y valoral.

Esta dimensión enfatiza las relaciones que posee el docente en los distintos aspectos como: creencias, conductas, ideologías, cosmovisión, formación desde el seno de la familia y otros aspectos más hacen que en el docente se vea reflejado el nivel de formación y desenvolvimiento en su labor que desempeña, que también dichas características están relacionadas significativamente en su vida personal y profesional.

Al analizar esta dimensión nos referimos a la valoración de la carrera profesional y personal desde las relaciones personales hasta el ejercicio propio de la carrera. Respecto a esta dimensión Yabar (2012) nos invita a realizar una reflexión y realizar un aspecto valoral a nuestras actitudes, desempeños personales y profesionales. En este aspecto reflexionamos sobre nuestro actuar pedagógico con los estudiantes, lo cual nos permite tomar ciertas decisiones y posibles cambios ya que nuestra actitud puede ser de forma intencional o inconsciente. La reflexión permite al ser humano a ser mejores cada día mejores y evitar ciertas faltas a cometer.

Al respecto a este tema consideramos la propuesta de la Revista Electrónica de Investigación Educativa (REDIE) (2008) en su análisis sobre la dimensión valoral, corresponde a la meditación de las acciones de enseñar y recibir docente – alumno con sus responsabilidades, esta acción permite realizar cuestionamientos, sugerencias al docente, observar la valoración al docente por parte de los directivos, alumnos. Es la valoración y evaluación del desempeño cuan efectiva y significativas son que los discentes logren construir los conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales no sólo de forme verbal si no con la ejecución.

En absoluto esta dimensión está en la capacidad de reflexión del docente en su labor diaria.

### **Autorreflexión**

Perrenoud () la verdadera acción de reflexión lleva consigo a una reflexión de los verdaderos hábitos, actitudes, la palabra que se utilicen de forma general en las distintitas circunstancias. Esta permite establecer carácter, personalidad, valores e identidad en el actuar diario.

Es una habilidad meta – cognitiva al que todos podemos entrar y potenciar, esta habilidad permite un diálogo interno útil y saludable con la conciencia donde intuimos nuestros errores, malestares, e inseguridades con la finalidad de renovar actitudes y construir un futuro satisfactorio, esto se consigue conociéndose así mismo nuestros impulsos, motivaciones, imposiciones

sociales, tu historia familiar y los mecanismos de defensa, debilidades y propósitos de vida. La autorreflexión permite conseguir el bienestar personal, el crecimiento emocional producto de la meditación de actos, dejando de lado la monotonía y creando un hábito de autorreflexión.

### **Dimensión 5: Dimensión Social**

Fierro (1999) Esta dimensión de la práctica docente, refiere como: “el conjunto de relaciones que se refieren a la forma en que cada docente percibe y expresa su tarea como agente educativo cuyos destinatarios son diversos sectores sociales”. (p.33). Esto refiere que los docentes están capaces de mantener vínculos sociales según sea las características o creencias políticas, religiosas, étnicas y culturales que cada integrante maneja su personalidad.

En esta dimensión se ve la trascendencia del docente porque es aquel que sobresale como profesional con competencias y demuestra su capacidad en el entorno que lo rodea. Cabe aclarar que no sería relevante la labor del docente si no se contara con una sociedad de distintas culturas con distintos ámbitos. Esta dimensión debe ser analizada profundamente por el docente ya que la educación que se brinda es igualitaria para todos; las políticas educativas deben estar acorde a la realidad de cada Institución en las distintas regiones del País.

Al hablar el termino social nos damos cuenta que se refiere a la relación con la sociedad, al respecto Cutipa (2015) son aquellas actitudes relaciones sociales que busca una mejora de la sociedad a través de la educación, los aportes a la sociedad a través de proyectos de investigación, obras literarias y apoyos sociales. Es en parte también la labor de la institución básicamente a la igualdad de oportunidades, condiciones adecuadas y una serie de beneficios que permitan su bienestar social con un derecho primordial en la educación (p. 40).

Vidalón y Raymundo (2014) señala que el docente es: es un agente importante en la sociedad, por tanto su actuar es la de un líder que influye en la sociedad, donde también éste se desenvuelve en la comunidad como una autoridad que afronta ciertas situaciones o problemas para mejorarlas o solucionar en bienestar o beneficio a la comunidad, demuestra el trabajo con el

ejemplo obteniendo resultados, encamina a los estudiantes y padres en su actuar por la buena educación, incentiva a la comunicación y buena relación entre los agentes de la educación para el trabajo en equipo en base a un objetivo común, es participe de eventos sociales de modo que existe una identificación personal, institucional, social y política.

En definitiva, esta dimensión comprende al docente como un ser social y sujeto prescindible en la educación de los niños y jóvenes. Un ser social que demuestra actitudes y habilidades ante la sociedad y sobre todo en los alumnos ya que estos son los directos observadores quienes analizan, muchas veces siguen sus ejemplos. Así también es el agente que cumple funciones específicas y necesarias en la comunidad, cumpliendo muchas veces otras funciones (psicólogos, médicos, autoridad, etc) con o sin estudios, adquiriéndolos por necesidad de servicio al prójimo.

### **Socialización**

Cutipa (2015) es el proceso comprende la interiorización y conocimiento de las normas y valores de un determinado grupo, sociedad o familiar. (p.89)

Es un proceso en la cual los sujetos a lo largo de su vida conocen, aprenden los principios y valores contenidos en su entorno, el individuo va construyendo su personalidad para desenvolverse con éxito. A los niños y jóvenes de la educación básica regular se les hace parte de este proceso con la guía y orientación de sus padres y el perfeccionamiento en la escuela.

### **Dimensión 6: Dimensión personal**

Fierro (1999) Refiere que: “El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones. Dada su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter particular” (p. 41). Todo ser es un sujeto personal capaz de tener aciertos y desaciertos en su personalidad. Esta dimensión gira también en torno a la capacidad de preparación y su actuar como profesional que desempeña su carrera, es quien se preocupa por el logro de sus objetivos individuales y colectivas más aun en el logro de sus estudiantes,

Esta dimensión va relacionada a lo personal donde el profesional es capaz de tomar decisiones propias de su persona y carrera profesional. Al respecto Progré (2011) en fundación Santillana (2013) sostiene que hemos de insistir sobre la importancia del debate acerca de la naturaleza de los saberes de maestros y profesores y sus procesos de aprendizaje. Los estudios sobre el aprendizaje docente ponen el acento en un enfoque de la formación que se refiere al proceso personal de construcción de identidad que debe realizar cada docente, a la construcción de la base conceptual necesaria para enseñar y a la construcción de un repertorio de formas docentes apropiadas para las situaciones de enseñanza que debe enfrentar.

Yabar (2013) refiere que: profesor ante todo es un ser humano, por tanto, la práctica docente es una práctica humana. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones. Dada su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter particular. (p.68).

Se entiende a todo aquello que relacione a su propio actuar y en el ejercicio de su carrera, ya que es él quien demuestra con sus acciones todas las capacidades, competencias, habilidades que pueda poseer en el aula, institución educativa, en la familia y en la sociedad; se evidencia el nivel de comunicación que posee; el esmero que realiza para perfeccionar su práctica o desempeño actual; posee un autoestima positivo que evita conflictos o desanimo en su labor; mantiene posturas adecuadas en su persona evidenciando lo que dice y hace; posee valores y creencias respetando a los demás; fortalece el autoestima en los estudiantes. En conclusión, es todo aquel esfuerzo que realice el docente frente a la tarea que desempeña sin dejar de lado los otros aspectos.

### **Personalidad**

La personalidad se define como las causas internas que subyacen al comportamiento individual y a la experiencia. Son características propias de la actitud, valores y sociales y así también personalidad conlleva a motivaciones personales y comunes, a la adaptación del mundo real, el manejo de las emociones a distintas situaciones. Especialmente la personalidad enfocada a la

proyección de una personalidad confiable y válida durante nuestra experiencia de vida.

La personalidad está compuesta por el temperamento que modifica y regula el comportamiento y las emociones, el carácter que son innatos como los sentimientos y la forma de ser cumpliendo normas y acuerdos que cumple con los integrantes de la sociedad.

### **1.3 Justificación**

#### **1.3.1 Justificación Práctica**

La presente investigación de acuerdo a los objetivos establecidos permitirá algunas mejoras en cuanto a su situación actual.

Determinará la eficacia de la competencia laboral y cuanto esto influye en la práctica docente y por ende se ve evidenciado en los estudiantes teniendo conocimiento que las competencias laborales son básicas en el ser humano y estas competencias fluyen en la labor que ejecuta. Permitirá tomar medidas correctivas o afianzar las competencias del profesor teniendo en cuenta que su labor se vuelca con los estudiantes. Esclarecerá la situación de los docentes en la práctica docente y ejercicio de las competencias que posee propias de su carrera. También se determinará la relación que existe entre la competencia laboral y la práctica docente en profesores ya que en la actualidad las competencias laborales en el ámbito educativo son competentes, existiendo demanda de profesionales altamente preparados, se evalúa permanentemente el logro de propósitos, y en el otro ámbito la práctica docente del hacer diario del maestro y cómo las competencias laborales influyen en la práctica docente.

#### **1.3.2 Justificación metodológica**

En el campo metodológico se proponen instrumentos válidos y confiables que estamos seguros puedan servir de apoyo a otras investigaciones para la relación de datos y el análisis de la variable Competencias laborales y la Práctica docente. Los instrumentos empleados corresponden a una serie de ítems

planteados para cada variable y que fueron validados por juicio de expertos reconocidos.

La presente investigación de demostrar verazmente la relación de las variables: competencia laboral y practica pedagógica en docente para lo cual se aplicó una serie de instrumentos de recolección de datos, dichos instrumentos aplicados en dicha investigación han sido validados por expertos, los resultados obtenidos fueron analizados muy minuciosamente. Para realizar el marco teórico se tuvo que buscar información actualizada con temas referido a la investigación y estos debían ser analizados, actualizados por el investigador, las conclusiones, resultados y recomendaciones fueron hechas a base de los resultados, se contó con un asesor que verificara el avance del trabajo en su contenido y aportes a la investigación.

Esta investigación llegará a ser antecedente de otras investigaciones ya que contiene información comprobada y verificada por el equipo de revisores del departamento de investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

### **1.3.3 Justificación teórica**

Desde una perspectiva teórica sobre la definición de las variables es muy antigua y amplia. Se sabe que a nivel mundial el surgimiento de las competencias laborales se ha debido al fracaso industrial después de la segunda guerra mundial, por este motivo se vio la necesidad de evaluar el desempeño de los obreros u empleados para mejorar la productividad, sin dejar de lado la motivación y el incentivo por la productividad. En nuestro medio hablar de competencia laboral es afirmar que estas cada vez van siendo mucho más fructíferas y actualizadas porque el contexto actual así lo exige, independientemente de la carrera, oficio, servicio que se brinda, refiriéndonos a los maestros las competencias deben estar presentes siempre en su persona y demostrar en las distintas dimensiones de ejercicio a su carrera. En la práctica docente nos referimos a las actuaciones y metodologías que emplea el docente en su labor con los discentes.

En esta investigación a través de conceptos teorías fundamentos y principios de competencia laboral y la práctica docente busca evidenciar claramente la importancia de las competencias que debe poseer el docente para el desempeño de su labor y en la práctica diaria.



## 1.4 Problema

Es de nuestro conocimiento que en la actualidad y a nivel mundial el desarrollo de la educación ha venido evolucionando con el avance de la ciencia y la tecnología para mejorar los servicios que se presta, brinda u ofrece a la sociedad. Del mismo modo la gestión de competencias laborales en las organizaciones va surgiendo de acuerdo al transcurrir del tiempo y en cada época con sus propias características y peculiaridades en lo que a competencia laborales se refiere.

Hablar de competencia laboral es un tema que data de la preocupación de ciertos países que empezaron a preocuparse en la educación de las generaciones, estos países como Canadá, Estados Unidos, Inglaterra, Australia y otros se vieron el necesidad de mejorar la educación que nos les convenía, no permitía mejora, no satisfacía en algunos aspectos; por ello se vieron obligados a instaurar estrategias competitivas para mejorar la producción industrial basada en la productividad de los colaboradores observado directamente en el producto y o esfuerzo que realicen los colaboradores.

En el sector educación es sabido también que son distintas las Organizaciones e Instituciones Educativas que ha pretendido que la educación mejore y por ello han planteado una serie de propuestas para mejorar el nivel de enseñanza a los estudiantes en cada continente, País. Así también son diversos los autores que plantean que la labor del docente debe ser de forma competente logrando una satisfacción en sus estudiantes. Para ello la práctica docente siempre se ve inmersa en el proceso educativo, pues el docente y estudiante son los protagonistas principales donde se desarrollan aquellas actividades que se convierten en aprendizajes, capacidades y competencias que el sujeto adquiere.

En España la competencia laboral para el sector E educación es tomada en cuenta de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ya que ello considera que estas propuestas están acorde a su realidad y que les permitirá mejorar su educación ya que pone en fases en los docentes ¿Qué? ¿Cómo enseñar? Al mismo tiempo estos deben tener ciertas competencias que están estipuladas en Manual Docente para la Autoformación en Competencias Básicas en esta también se evidencia los logros que deben

obtener los estudiantes durante su vida escolar y en qué aspectos deben estar formados.

En nuestro país Perú las competencias laborales no son ajenas a los tiempos actuales y también ha sufrido un proceso de evolución con el único fin de mejorar la productividad empresarial y la capacidad el individuo.

El Ministerio del trabajo define de competencias laborales implica que la persona de forma voluntaria acceda a pasar por un proceso de evaluación para comparar su desempeño, conocimientos, habilidades y actitudes, de acuerdo a las unidades de competencia de un perfil ocupacional determinado.

Al hablar de práctica docente en el Perú, MINEDU (2015) “ Una buena práctica docente es un conjunto de actividades, estrategias y metodologías innovadoras, pertinentes, sostenibles y replicables que cambian la enseñanza cotidiana, promoviendo aprendizajes de calidad de todos los estudiantes, con un alto potencial de ser replicables”. Quiere decir que son acciones que emplea el docente para lograr aprendizajes satisfactorios y útiles en sus discentes.

En el distrito San Juan de Miraflores el desarrollo y ejecución de la competencia laboral y práctica docente, parte del gerente quien se encarga de su monitoreo, evolución, progreso y la producción que hace el empleador. Cuando hablamos del sector educación nos referimos al desempeño de los docentes que vienen trabajando para el estado, donde la competencia laboral y la práctica docente se ve reflejado en el logro de los aprendizajes en los estudiantes sin importar las circunstancias.

Dichas competencias se ven reflejadas en el Diseño Curricular Nacional las cuales se deben reflejar en los estudiantes con el acompañamiento y monitoreo de sus docentes ya que también se debe cumplir con los propósitos de la educación actual en el Perú. Por tanto, creemos que la que el MINEDU está teniendo en cuenta y confía en la capacidad del docente ya que posee una serie de competencias y talentos que as adelante las trataremos con más frecuencia.

En la actualidad y en nuestro entorno estamos rodeados y actuando al mismo tiempo al ritmo de la era del conocimiento y la tecnología. Por ello es

necesario que los profesionales se encuentren en na competencia continua de preparación, tal es el caso de los docentes ya que son ello el actor más importante que influye en los estudiantes.

La competencia laboral implica tener la capacidad de desarrollar ciertas actividades de manera eficiente que permita la satisfacción de sus empleadores y el suyo propio, son capacidades que posee cada individuo y en especial los docentes deben de ser más competentes aun para enfrentar a este cambio vertiginoso que lleva a pasos alargados al logro de la calidad educativa y competencia ya sea grupal o individual. En tanto el desarrollo del talento humano son aquellas características, cualidades, capacidades que poseen los sujetos para realizar alguna actividad

#### **1.4.1 Formulación del problema**

##### **Problema general**

P.G ¿Qué relación existe entre la competencia laboral y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, SAN JUAN DE MIRAFLORES – 2017?

##### **Problemas Específicos**

##### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre las competencias básicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017?

##### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre las competencias específicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017?

##### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre las competencias genéricas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017?

#### **1.5 Hipótesis**

Según Caballero (2011), la hipótesis es un enunciado proposicional que plantea una nueva solución creativa, innovadora a un problema nuevo (no

resuelto), mediante el cruce de variables o factores con poder explicativo y que, por ser necesariamente nueva, aun no puede gozar de aceptación. Figura en el plan y el informe final de la investigación o tesis y es el eje principal de orientación sobre lo que debe contrastarse en la ejecución o desarrollo de la investigación. Para probar las hipótesis planteadas se procedió a contrastar las formulaciones hipotéticas con los resultados obtenidos del procesamiento estadístico de los datos. La hipótesis de la presente investigación se probará en base al diseño de correlación Producto - Momento de Pearson para variables de intervalo.

En este aspecto realizando nuestra investigación encontraremos que, si la competencia laboral posee una relación significativa con la práctica docente, para ello tenemos.

#### **Hipótesis general:**

H.G Existe relación significativa entre las competencias laborales y la práctica docente en profesores de la UGEL N°01 San Juan de Miraflores 2017.

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre las competencias básicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre las competencias específicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

#### **Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre las competencias genéricas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la competencia laboral y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

## **1.6.2 Específicos**

### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre las competencias básicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre las competencias específicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

## **II. MARCO METODOLOGICO**

## **2.1 Variables de investigación**

### **Variable 1: Competencia Laboral**

#### **Definición Conceptual:**

Tobón (2013) Definimos como el arte de desempeñar, ejecutar una labor en un área específico al cual el sujeto se encuentra capacitado, formado, preparado o cuenta con experiencia para ejecutarla con total capacidad y conocimiento de causa. En conclusión, es la capacidad para realizar un rol o función encargada o tomado con sus propias competencias y habilidades.

### **Variable 2 Práctica Docente**

#### **Definición Conceptual:**

Fierro (1999) Se entiende a la Práctica Docente como a la labor diaria que desempeñan los profesores ya sean licenciados, magísteres o doctores en educación con relación al aprendizaje de los estudiantes emplean insumos pedagógicos, estrategias adecuadas, cumpliendo los propósitos de la curricular propuestos por los estados, se realiza investigaciones para la enseñanza, se interesa por el avance de sus estudiantes, promueve la democracia. En fin, los docentes realizan una labor fundamental en la sociedad con el apoyo de los padres.

## **2.2 Operacionalización de la variable**

Soto (2015) refiriéndose a la operacionalización de variables manifiesta “es la estrategia que utiliza el investigador con el propósito de medir las variables de estudio organizándola en una matriz de operacionalización”. Es de conocimiento que todas las variables se miden por sus indicadores que estarán distribuidas por ítems con un instrumento de recolección de datos.

Tabla 4:

*Operacionalización de la variable Competencia Laboral*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES	RANGO
X: Competencia laboral	X1: Competencias básicas	Habilidades comunicativas.	1,2	Nunca (1)	Alta	(90- 120)
		Habilidades aritméticas. Liderazgo	3,4 5,6,7	Casi nunca (2)		
		X2: Competencias específicas	Enseñanza	8,9 10,11	A veces (3)	
	Estrategias		12,13	Baja		
	Metodología		14,15			
	Innovaciones		16,17			
	X3: Competencias genéricas	Dominio de aula	18	Casi siempre (4)	(24- 56)	
			19,20			
		Comunicación Trabajo en equipo	21 22,23,24	Siempre (5)		
		Adaptabilidad				
		Habilidades sociales				

*Nota:* Adaptado de Huamani (20014)

Tabla 5:

*Operacionalización de la variable Práctica Docente*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES	RANGO
Y: Práctica docente	Y1: Institucional	Identidad institucional	1,2,3,4,5	A veces (1)	Adecuada	(126- 170)
		Carácter emocional	6,7,8,9,10 6,7,8,9,10,11,12,13,14			
	Y2: Interpersonal	Carácter pedagógico	15,16,17,18,19,20,21,22 23,2,4,25,26,27,28	Casi siempre	No	
		Y3: Didáctica	Autorreflexión	29,30,31	(2)	adecuada
	Y4: Valoral	Socialización	32,33,34			
	Y5: Social	Personalidad				
	Y6: Personal			Siempre (3)		(34-79)

*Nota:* Adaptado de Yábar (2013)



### **2.3 Metodología**

Al respecto del método hipotético deductivo consideramos la propuesta Vilca (2012) “Parte de un marco general de referencia hacia algo en particular. Este método se utiliza para inferir del general a lo específico, de lo universal a lo individual”. (p.131). En lo referente al método utilizado de las presentes investigaciones, se trabajó con el hipotético deductivo, el cual permitió verificar, la hipótesis a través de un diseño estructurado, siempre en la búsqueda de la objetividad y teniendo como principio medir la variable de objeto de estudio, por otro lado, se puede hacer énfasis en que, de las preguntas, se encargan de establecer hipótesis y determinar a sus variables.

### **2.4 Tipo de estudio**

La presente investigación, es de tipo aplicada, Ortiz (2012) refirió: “la investigación aplicada, pragmática o tecnológico, tiene por objeto específico satisfacer necesidades relativas al bienestar de la sociedad”. (p.38). En este sentido, su función orienta a la búsqueda de fórmulas que permitan aplicarlos los conocimientos científicos en la solución de problemas de producción de bienes y servicios En este tipo de investigación aplicada, se busca que todos los conocimientos adquiridos durante la investigación puedan ser aplicados directamente en busca de las soluciones de las problemáticas que contengan con el mismo diseño, en conclusión, lo que se busca es entrelazar la teoría con el producto.

Al respecto del enfoque utilizado en esta investigación, fue el cuantitativo Hernández, Fernández y Baptista (2010) “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (p. 7). El enfoque cuantitativo es colineal y probatorio, en este tipo de investigación no se puede saltar ninguna etapa, cada una es necesaria para pasar a la otra.

### **Investigación aplicada**

Valderrama (2013) sobre la investigación aplicada:

Es conocida también como investigación activa, dinámica, practica o empírica. se encuentra íntimamente ligada a la investigación

básica, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para llevar a cabo a la solución de problemas con la finalidad de generar bienestar a la sociedad (164).

Podemos decir que es una investigación que aporta a la sociedad ya sea para mejorar o que se mantenga en las mismas características con posibilidades a mejorar. Porque aporta a la sociedad y sirve de ejemplo a las demás generaciones, parte de una realidad problemática.

### **Investigación Descriptiva**

Soto (2015) Refiere que este tipo de investigación realiza la descripción de la realidad y los sujetos investigados de cada una de las variables de estudio. es decir, detalla, explica, fundamenta cómo y en qué condiciones se encuentran las variables. (p. )

Esta investigación nos ayudó a identificar las características de los docentes de la RED 08, como: número de población, distribución por género, por edad, así como también sus formas de conducta y actitudes.

## **2.5 Diseño**

El diseño para esta presente investigación es No experimental – correlacional. Es no experimental debido a que no se realizaran pruebas; quiere decir que en esta investigación no van a ser manipuladas. Es transeccional, porque nuestro objeto de estudio va a ser analizado en un periodo determinado de tiempo. Es explicativo correlacional, porque se trata de encontrar evidencias de cómo las variables independientes se relacionan con la dependiente.

### **Diseño No experimental**

Soto (2015) define de la siguiente manera, se denomina no experimental porque no se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de variables observados de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural (p. 67) Como su propio nombre lo manifiesta no experimental significa que nadie realiza procedimiento alguno, puesto que esta investigación realiza la descripción de un

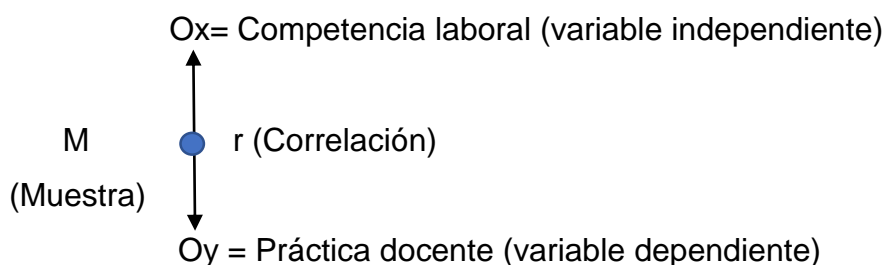
fenómeno al cual se realiza un análisis de la información recogida por los investigadores

Según Hernández (2010) y otros, una investigación es no experimental cuando “se realiza sin la manipulación deliberada de variables y solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (149)

Este enfoque es muy usado para investigar fenómenos sociales; como es el caso del presente trabajo de investigación que tiene como propósito conocer cómo influyen las competencias laborales en la práctica docente de la RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores 2017.

### Investigación Correlacional

Soto (2015) acerca de la investigación correlacional, afirma que: “su propósito es encontrar la relación de dos o más variables” (p. 54) Esto permite que realizar un análisis de estudio a los sujetos de una misma unidad de análisis de estudio. En este sentido, la presente investigación realiza la relación significativa entre competencia laboral y práctica docente.



De esta manera:

“M” es la muestra de docentes de las instituciones educativas estatales, donde X, Y son los indicadores de las variables. r es la posible relación que existe entre las variables de estudio.

## 2.6 Población, muestra y muestreo

### 2.6.1. Población

Según Hernández (2010) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Las poblaciones deben situarse

claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (174)

Esta referida a la cantidad de un conjunto definido, limitado y accesible del universo, que fueron referencia para la elección de la muestra. Es el grupo al que se le realiza e intenta analizar los resultados.

La idea de población está referida a una parte del universo de las que se selecciona la muestra y sobre ellas deseamos aplicar la investigación y emitir juicios de los resultados que obtengamos.

En esta investigación la población está enfocada en los docentes de la RED 08 de la UGEL 01 S.J.M, sector José Gálvez Barnechea, distrito Villa María del Triunfo.

*Tabla 6:*

*Población de docentes encuestados*

Institución Educativa	Docentes	Gestión / Jurisdicción
6015“Santísimo sagrado corazón de Jesús”	38	Publica – José Gálvez
6029 “Bartolomé Mitre”	35	Publica – José Gálvez
6093 “Coronel Juan Vales Sandoval”	30	Publica – José Gálvez
I.E.P. “Nuestro Salvador”	41	Parroquial – José Gálvez
7231 “Nuevo Progreso”	12	Publica – José Gálvez
7232 “Matsu Utsumi”	13	Publica – José Gálvez
Total	169	

En esta investigación la muestra está conformada por profesores de la RED 08 del distrito de Villa María del Triunfo, UGEL 01 San Juan de Miraflores, contando con una muestra de 169 docentes.

Para Balestrini (1998) la población objeto de estudio representa “un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes con el fenómeno que se investiga”, es todo un grupo de sujetos, elementos establecidos por una misma característica de las que se obtiene resultados de los estudios (investigación) realizados a interés del investigador quien termina realizando un aporte a la sociedad.

### **Criterios de selección**

Es el proceso que nos permite analizar toda la información obtenida, analizar las preguntas planteadas en los instrumentos que se aplican para cada variable, encuestados a los docentes.

En esta investigación se consideró a todos los docentes de educación primaria de las instituciones educativas públicas, de la RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores.

### **Criterios de inclusión**

En esta investigación fue incluida los docentes de Educación Primaria pertenecientes a la Educación Básica Regular.

### **Criterios de Exclusión.**

No se consideró a los docentes de Educación inicial y secundaria de la RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores, ya que la encuesta solo fue tomada a Docentes del nivel primaria y aquellas Instituciones a las cuales no se contó con una autorización de sus directores o la negativa de los propios docentes.

*Tabla 7:*

*Instituciones Educativas excluidas en la investigación*

Institución Educativa	Docentes	Motivo de exclusión
I.E.P “Los caminantes”		Negativa del director
7218 “Juan Pablo II”		Negativa de docentes
7217 “Olimpia Geraldine Meléndez Peralta”		Negativa de docentes

### **2.6.2. Muestra Censal**

La muestra es una parte o subconjunto de una población normalmente seleccionada de tal modo que ponga de manifiesto las propiedades de la población. Su característica más importante es la representatividad, es decir, que sea una parte típica de la población en la o las características que son relevantes para la investigación.

Hernández y Batista (2010) plantea que las muestras de las investigaciones se categorizan en dos ramas grandes:

Las no probabilísticas: en donde la elección de las personas informantes pertenecientes a una población determinada, no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quienes se construye la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con bases de fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o un grupo de personas que llevan a cabo la investigación.

Las probabilísticas. En donde todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos y obtiene definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, por medio de una selección aleatoria o mecanismo de las unidades de análisis.

### **2.6.3. Muestreo**

Al respecto consideramos la propuesta de Gonzales, Oseda, Ramírez, Gave, (2011). “La teoría del muestreo tiene por objetivo, el estudio de las relaciones existentes entre la distribución de un carácter en dicha población y las distribuciones de dicho carácter en todas sus muestras”. (p. 144). El muestreo tiene por finalidad, el estudio del vínculo existente entre la repartición de una característica en dicha población y en la de sus muestras.

La investigación se realizó del tipo no probabilístico ya que al ser una población homogénea tuvieron la posibilidad de responder a las encuestas desde sus propias perspectivas, considerando las escalas valorativas para cada ítems y por variables.

## **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.7.1. Técnicas de encuestas**

Carrasco (2013) La técnica son las formas de como recolectar información sobre las variables de una investigación, para ello se emplea una serie de herramientas que permitan relacionar y esclarecer la investigación y adoptar decisiones realizando de esta forma un aporte a la sociedad.

Para esta investigación la técnica empleada es la encuesta. Esta técnica permite recoger datos conocidos y prácticos, enfocados en las expresiones emitidas por muestra representativa de una población concreta en la cual permite conocer opiniones, posturas y aportaciones.

## **Encuestas**

Carrasco (2013) refirió: “La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p. 314). Definimos la encuesta como la técnica de recabar datos de un determinado grupo con similares características, los cuales son confidenciales y veraces mediante un cuestionario.

### **2.7.2. Instrumentos**

Para la presente investigación en la recolección de datos se empleará un cuestionario estructurado, para quienes conforman el objeto de estudio, con el único objetivo de recolectar los datos necesarios que aporten al análisis de la Competencia Laboral y Práctica Docente.

## **Cuestionario**

De acuerdo con McMillan y Schumacher (2005), los cuestionarios abarcan una variedad de documentos en los que el sujeto responde a cuestiones escritas que sonsacan reacciones, opiniones y actitudes. Aquí el investigador elige o construye un conjunto de preguntas adecuadas y le pide al sujeto que conteste, normalmente eligiendo una respuesta entre varias que se le proponen.

Para Gómez (2006) el cuestionario es: “Una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir”. (p.127).

Es importante dar a conocer que en el cuestionario empleado en esta investigación contiene interrogantes con valoraciones “Nunca”, “Casi Nunca” “A veces ” y “Casi Siempre” “siempre” las cuales se encuentran visibles en los anexos.

### **Ficha técnica de la variable 1 Competencia Laboral**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionarios sobre Competencia Laboral

**Nombre:** Cuestionario

**Autores:** Elaboración Propia.

**Objetivo:** Recolección de datos a través de las encuestas realizadas a los usuarios con el fin de saber el grado de aplicación de las competencias laborales durante el desempeño de su carrera profesional en los docentes de la RED 08, UGEL 01.

**Población:** Docentes de educación primaria de la RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores.

**Número de ítem:** 24

**Aplicación:** Encuesta Directa

**Tiempo de administración:** 20 minutos

**Niveles:** Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre

### **Ficha técnica de la variable 2 Práctica Docente**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionarios sobre Práctica Docente

**Nombre:** Cuestionario

**Autores:** Yabar (2013) adaptado

**Adaptado por:** Ana B. Riva Moreano

**Objetivo:** Recolección de datos a través de las encuestas realizadas a los usuarios con el fin de saber el grado del ejercicio docente de los profesores como parte de sus funciones en la práctica docente a diario en sus respectivas funciones.

**Población:** Docentes de Educación primaria de la RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores.



**Número de ítem:** 34

**Aplicación:** Encuesta Directa

**Tiempo de administración:** 20 minutos

**Niveles:** A veces Casi siempre Siempre

## 2.8.- Validez y Confiabilidad.

### Validez

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos Cuestionarios, que presenta resultados favorables en el juicio de expertos.

*Tabla 8:*

*Relación de validadores*

<b>Validador</b>	<b>Competencia Laboral</b>	<b>Práctica Docente</b>
Dra. Mildred Ledesma Cuadros	Aplicable	Aplicable
Mag. Gisela Rivera Arellano	Aplicable	Aplicable
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel	Aplicable	Aplicable

*Nota:* La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

### Fiabilidad de los instrumentos

Carrasco (2013) refirió: “La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes períodos de tiempo”. (p. 339). Es un proceso que evalúa a cierto grupo de individuos seleccionados, de ellos se obtendrán resultados confiables y válidos para la aplicación de los instrumentos a la población.

Tabla 9:

*Fiabilidad de cuestionario Competencia Laboral***Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	34

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de fiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla 10:

*Fiabilidad de Cuestionario Práctica Docente***Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	24

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de .60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable.
- Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
- De .70 a .80 es respetable.
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

**2.9.Métodos de análisis de datos**

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V. 22, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica, todo ello trabajado en ese programa arrojando los datos exactos y necesarios para la investigación.

**2.9.1 Procedimientos para la recolección de datos**

Soto (2013) refirió: "Según sean los diseños de investigación se aplicará la estadística descriptiva y/o la estadística inferencial (prueba chi cuadrado,

coeficiente de correlación de Spearman, coeficiente de correlación de Pearson, Prueba T de Student, Prueba Z, prueba U, entre otras)". (p.73). todos esos procedimientos son necesarios para llegar a canalizar la información requerida, por ello es muy importante que el trabajo estadístico sea realizado adecuadamente, en el presente trabajo de investigación hemos trabajado con el Rho de spearman, el cual es un estadístico muy utilizado el cual ayuda a medir la correlación entre las variables.

### **2.10 Aspectos éticos**

Se seguirá los siguientes principios:

No se divulgará los nombres de los encuestados.

La investigación es original, no hay plagio.

Autorización de la Coordinadora de la RED 08, UGEL 01 y de Directores de Instituciones Educativas para realizar las encuestas.

No habrá variación en los resultados finales.

Reserva de identidad de los participantes

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultados.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Análisis descriptivo

Tabla 11:

Competencias laborales en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	36	21,3	21,3	21,3
Media	79	46,7	46,7	68,0
Alta	54	32,0	32,0	100,0
Total	169	100,0	100,0	

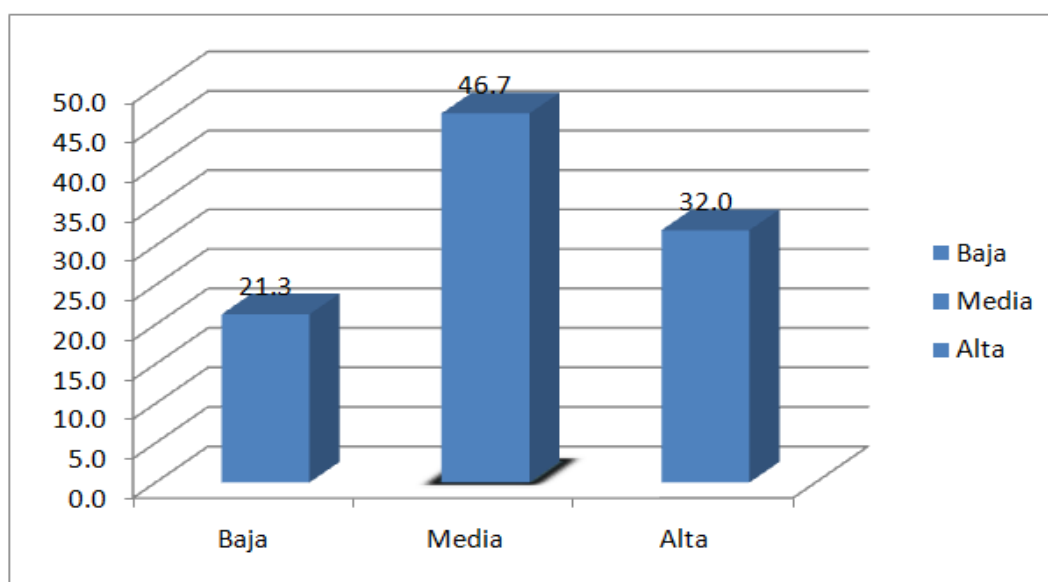


Figura 4: Diagrama de frecuencias de Competencias Laborales

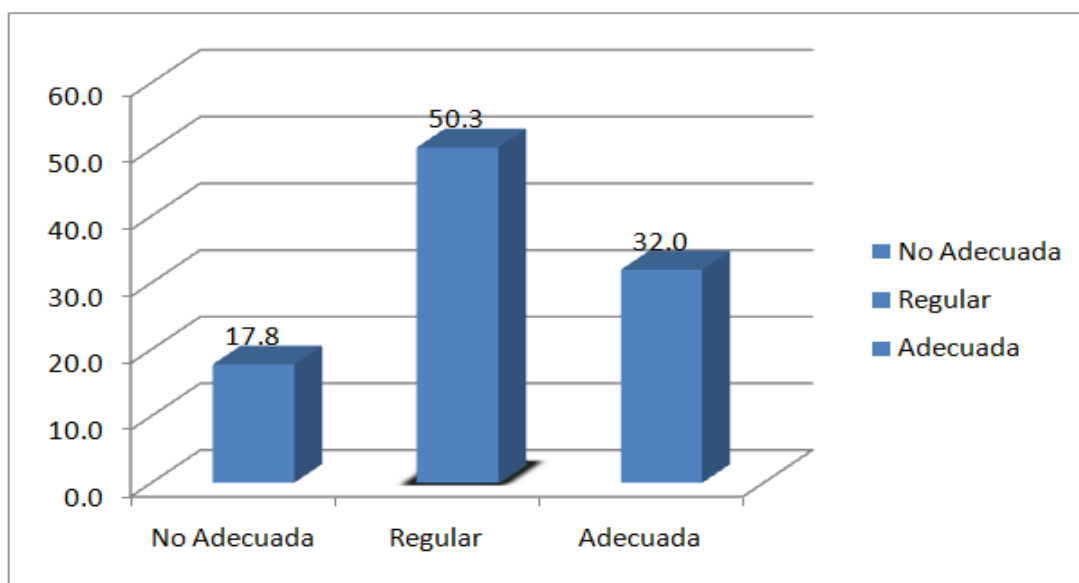
Interpretación:

Como se observa en la tabla 11 y figura 4; de los 169 docentes encuestados en la variable competencia laboral, se tiene como resultado en un nivel baja representa un 21.3%, media un 46.7% y alta un 32%; siendo que el nivel baja y media representan un 68%. Queda demostrado que las competencias laborales tienen una incidencia media- baja en la práctica docente

Tabla 12:

*Práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Adecuada	30	17,8	17,8	17,8
	Regular	85	50,3	50,3	68,0
	Adecuada	54	32,0	32,0	100,0
	Total	169	100,0	100,0	



*Figura 5: Diagrama de frecuencias de la Práctica Docente*

Interpretación:

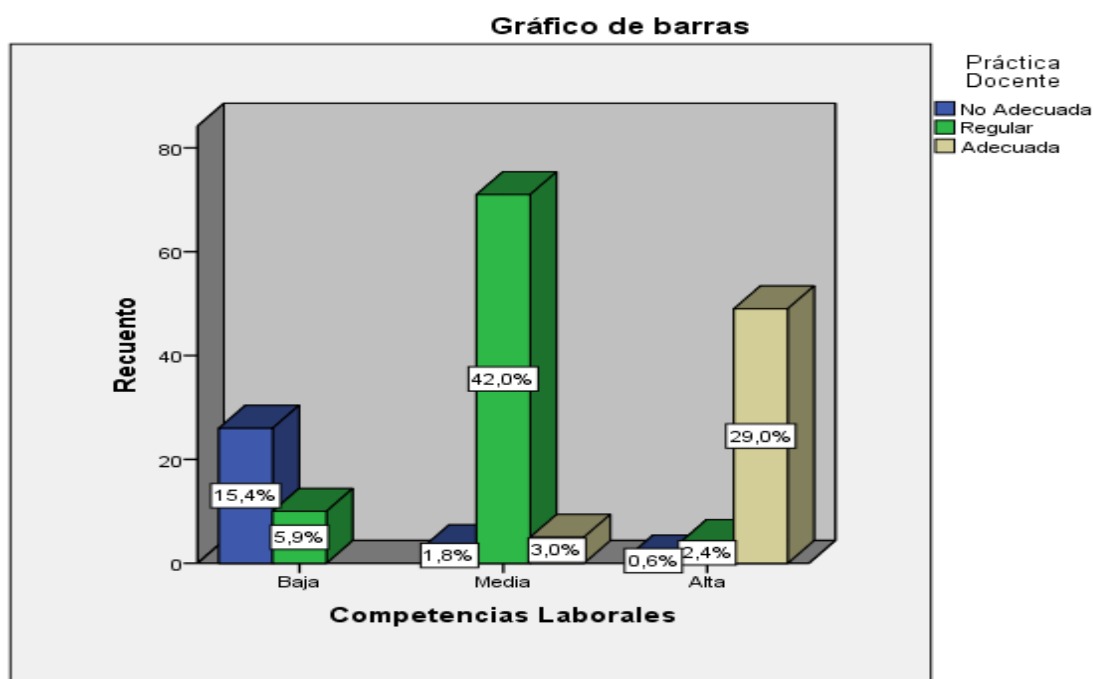
Como se observa en la tabla 12 y figura 5; del total de docentes encuestados en la variable práctica docente opinan que en un nivel no adecuada representa un 17.8%, regular un 50.3% y adecuada un 32%; a este resultado se puede argumentar que en la práctica docente existe un manejo inadecuado de estrategias y otros componentes específicos.

Tabla 13:

*Competencias laborales y práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017*

		Práctica Docente			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Competencias Laborales	Baja	26 15,4%	10 5,9%	0 0,0%	36 21,3%
	Media	3 1,8%	71 42,0%	5 3,0%	79 46,7%
	Alta	1 0,6%	4 2,4%	49 29,0%	54 32,0%
Total		30 17,8%	85 50,3%	54 32,0%	169 100,0%

Fuente: Cuestionario de Competencias Laborales y Práctica Docente (Anexo 2)



*Figura 6:* Diagrama de barras agrupadas de competencias laborales y práctica docente en profesores.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 13 y figura 6; del total de docentes encuestados las competencias laborales en un nivel de baja, el 15.4% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente no adecuada, por otro lado, las competencias laborales en un nivel de media, el 42% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente regular. Así mismo, las competencias laborales en un nivel de alta, el 29% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente adecuada.



Tabla 14:

Competencias básicas y práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

		Práctica Docente			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Competencias básicas	Baja	26 15,4%	10 5,9%	0 0,0%	36 21,3%
	Media	3 1,8%	70 41,4%	2 1,2%	75 44,4%
	Alta	1 0,6%	5 3,0%	52 30,8%	58 34,3%
Total		30 17,8%	85 50,3%	54 32,0%	169 100,0%

Fuente: Cuestionario de Competencias Laborales y Práctica Docente (Anexo 2)

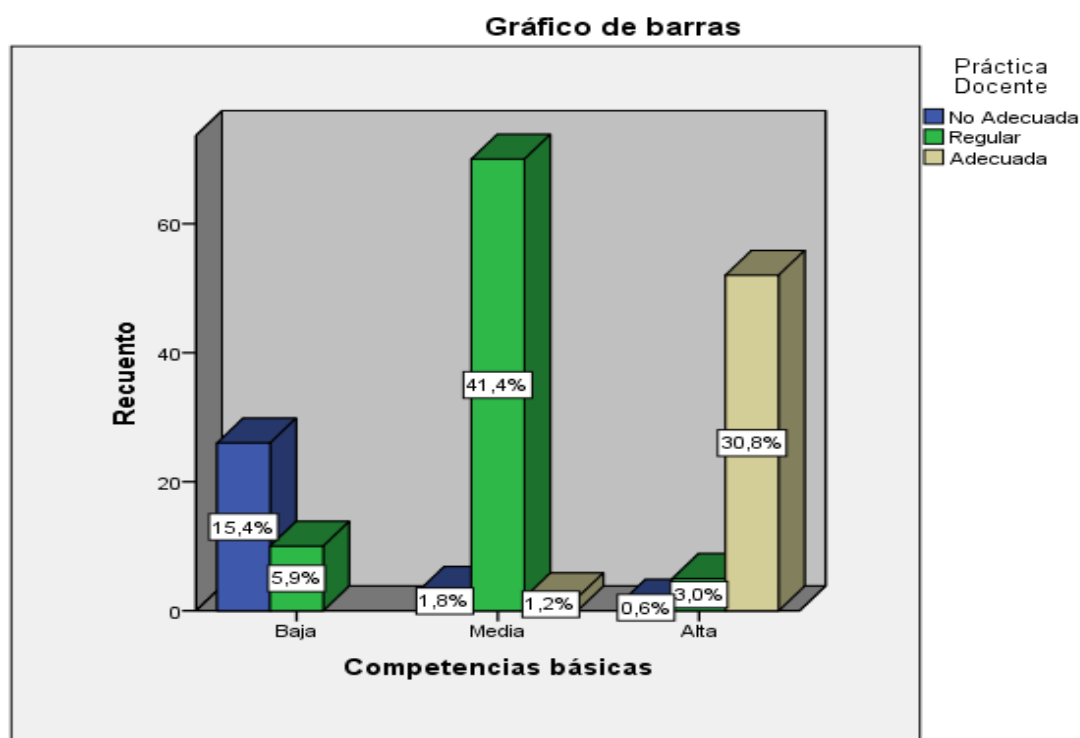


Figura 7: Diagrama de barras de competencias básicas y la práctica docente

Interpretación:

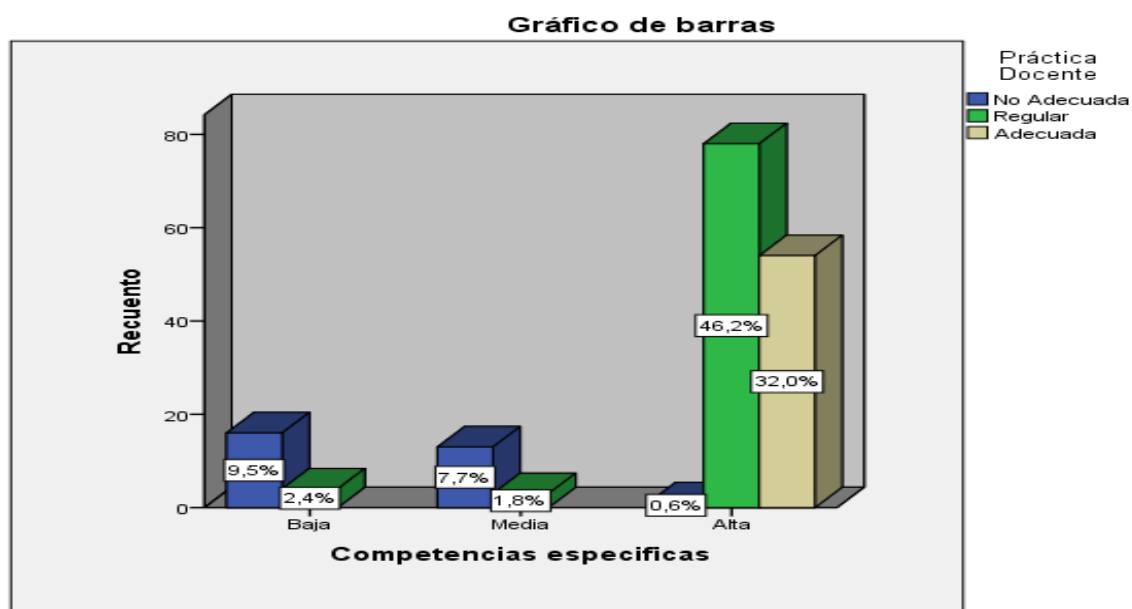
Como se observa en la tabla 14 y figura 7; las competencias básicas en un nivel de baja, el 15.4% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente no adecuada, por otro lado, las competencias básicas en un nivel de media, el 41.4% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente regular. Así mismo, las competencias básicas en un nivel de alta, el 30.8% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente adecuada.

Tabla 15:

*Competencias específicas y práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores - 2017.*

		Práctica Docente			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Competencias específicas	Baja	16 9,5%	4 2,4%	0 00%	20 11,8%
	Media	13 7,7%	3 1,8%	0 0,0%	16 9,5%
	Alta	1 0,6%	78 46,2%	54 32,0%	133 78,7%
Total		30 17,8%	85 50,3%	54 32,0%	169 100,0%

Fuente: Cuestionario de Competencias Laborales y Práctica Docente (Anexo 2)



*Figura 8:* Diagrama de barras agrupadas de competencias específicas y la práctica docente

Interpretación:

Como se observa en la tabla 15 y figura 8; las competencias específicas en un nivel de baja, el 9.5% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente no adecuada, por otro lado, las competencias específicas en un nivel de media, el 1.8% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente regular. Así mismo, las competencias específicas en un nivel de alta, el 32% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente adecuada.

Tabla 16:

*Competencias genéricas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores 2017*

		Práctica Docente			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Competencias genéricas	Baja	26 15,4%	9 5,3%	2 1,2%	37 21,9%
	Media	3 1,8%	17 10,1%	1 0,6%	21 12,4%
	Alta	1 0,6%	59 34,9%	51 30,2%	111 65,7%
Total		30 17,8%	85 50,3%	54 32,0%	169 100,0%

Fuente: Cuestionario de Competencias Laborales y Práctica Docente (Anexo 2)

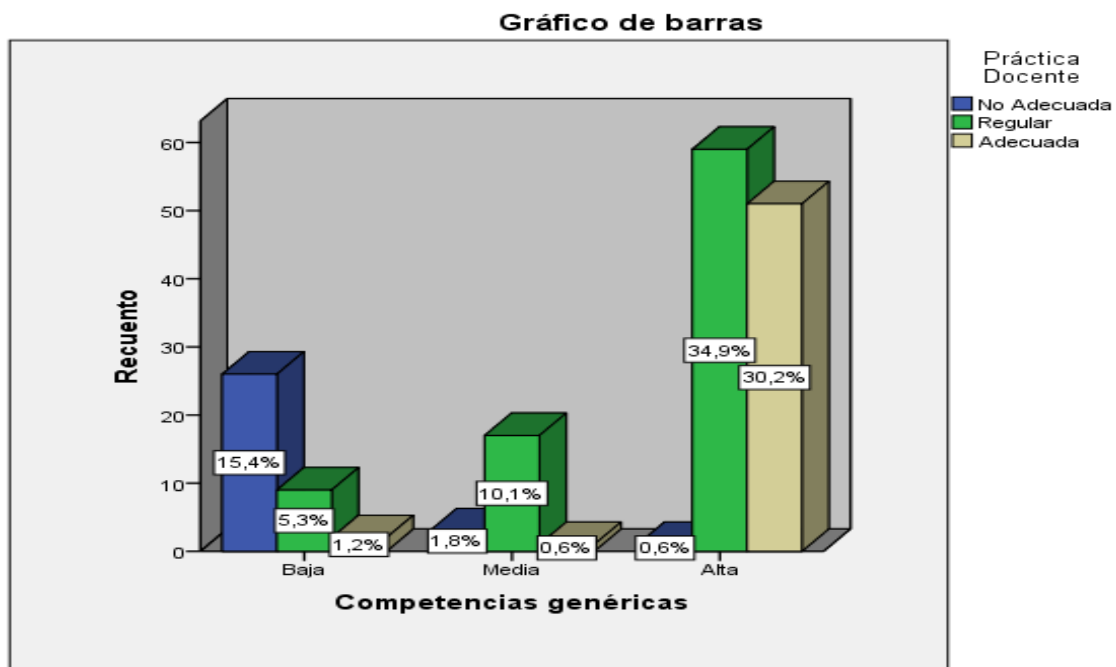


Figura 9: Diagrama de barras agrupadas de competencias genéricas y práctica docente

Interpretación:

Como se observa en la tabla 16 y figura 9; las competencias genéricas en un nivel de baja, el 15.4% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente no adecuada, por otro lado, las competencias genéricas en un nivel de media, el 10.1% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente regular. Así mismo, las competencias genéricas en un nivel de alta, el 30.2% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente adecuada.

#### 4.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

##### Hipótesis general

Existe relación significativa entre las competencias laborales y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

##### Hipótesis Nula.

No existe relación significativa entre las competencias laborales y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ). Y, se acepta  $H_a$

Tabla 17:

*Correlación Competencia Laboral y Práctica docente*

<b>Correlaciones</b>				
		Práctica Docente	Competencias Laborales	
Rho de Spearman	Práctica Docente	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,854**	
		N	.	
		N	169	
	Competencias Laborales	Coeficiente de correlación	,854**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	169	169	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.854 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017.

### Hipótesis Específica 1

Existe relación significativa entre las competencias básicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017.

### Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre las competencias básicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017.

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ). Y, se acepta  $H_a$

Tabla 18:

#### Correlación competencias básicas y la práctica docente

Correlaciones				
			Práctica Docente	Competencias básicas
Rho de Spearman	Práctica Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,871**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Competencias básicas	Coeficiente de correlación	,871**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.871 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación significativa entre las competencias básicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

### Hipótesis Específica 2

Existe relación significativa entre las competencias específicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

### Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre las competencias específicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ). Y, se acepta  $H_a$

Tabla 19:

*Correlación competencias específicas y la práctica docente*

Correlaciones				
			Práctica Docente	Competencias específicas
Rho de Spearman	Práctica Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Competencias específicas	Coeficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.676 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe relación significativa entre las competencias específicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017

### Hipótesis Específica 3

Existe relación significativa entre las competencias genéricas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017.

### Hipótesis Nula

No Existe relación significativa entre las competencias genéricas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017.

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ). Y, se acepta  $H_a$

Tabla 20:

*Correlación competencias genéricas y práctica docente*

		<b>Correlaciones</b>		
			Práctica Docente	Competencias genéricas
Rho de Spearman	Práctica Docente	Coeficiente de correlación	1,000	.631**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Competencias genéricas	Coeficiente de correlación	.631**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.631 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación significativa entre las competencias genéricas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017.

## **IV. DISCUSIÓN**



Los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados la presente investigación corrobora lo planteado por Pavié (2012) y Huamani (2014); puesto que coincide en afirmar que fortalecer las competencias laborales implican reconocer los nuevos modelos de práctica docente desde la perspectiva de las competencias, es decir, saber cómo se desempeña el profesional de la educación en función de la organización educativa donde trabaja, así convertirse en Líder pedagógico en donde el director/a está muy implicado en los procesos de aprendizaje y no sólo en administrar la escuela, lo cual significa que ser director/a sea capaz de observar clases, apoyar a los profesores y hacer el seguimiento de los procesos de enseñanza. En este contexto se coincide en que los resultados respecto a los niveles de baja 21.3%, media un 46.7% y alta un 32%; siendo que los niveles baja y media representan un 68%; implica que se tiene que mejorar las competencias laborales, esto en una realidad de formación continua o permanente (actualización); siendo así, se coinciden igualmente con lo planteado por Granados (2013); puesto que las competencias laborales de los docentes dependen o asocian en una serie de variables pedagógicas; siendo la práctica docente una de ellas y de las cuales se demostró que existe asociación.

De los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Montenegro (2012) y Núñez (2014); puesto que se coincide en afirmar que es importante implementar un modelo de autoevaluación para la mejora de la práctica docente tal que permita identificar las debilidades y fortalezas, oportunidades y amenazas con única finalidad de enmarcar la formación de estudiantes; siendo que igualmente, la práctica docente es una variable pedagógica que se asocia a otras variables de gestión, como lo es las competencias laborales, siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.854 estableció la existencia de una relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017.

Así mismo de los hallazgos encontrado la presente investigación corrobora lo planteado por Yábar (2013) y Turpo (2012); puesto que se coincide en afirmar que las concepciones y prácticas que existe en el conocimiento del docente, no dependen de su actividad sino de que debe estar relacionada el convivir, permanecer en capacitaciones permite la transitividad entre la acción y el pensamiento entre el pensamiento de teoría y la práctica permiten la eficacia del docente cuyo producto son los aprendizajes significativos; en este sentido los niveles de no adecuada 17.8%, regular un 50.3% y adecuada un 32%; siendo que entre no adecuada y regular representa un 68%; implican que se requieren en las investigaciones realizadas, mejorar en función a la retroalimentación de las experiencias de aquellos que obtuvieron altas puntuaciones.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo general de la presente investigación, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.854 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017; lo que implica descriptivamente que las competencias laborales en un nivel de baja, el 15.4% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente no adecuada, por otro lado, las competencias laborales en un nivel de media, el 42% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente regular. Así mismo, las competencias laborales en un nivel de alta, el 29% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente adecuada.

En la presente investigación hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.871 indicó que existe relación positiva entre las variables competencia laboral y práctica docente, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación significativa entre las

competencias básicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017; lo que implica descriptivamente que las competencias básicas en un nivel de baja, el 15.4% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente no adecuada, por otro lado, las competencias básicas en un nivel de media, el 41.4% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente regular. Así mismo, las competencias básicas en un nivel de alta, el 30.8% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente adecuada.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 2, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,676 indicó que existe relación positiva entre las variables competencia laboral y práctica docente, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe relación significativa entre las competencias específicas la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017; a lo que las competencias específicas en un nivel de baja, el 9,5% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente no adecuada baja, por otro lado, las competencias específicas en un nivel de media, el 1.8% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente de no adecuada a regular. Queda demostrado que el 32% de los encuestados demuestra un nivel alto de práctica docente adecuada.

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 3, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.631 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación significativa entre las competencias genéricas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017; lo que implica descriptivamente que las competencias genéricas en un nivel de baja, el 15.4% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente no adecuada, por otro

lado, las competencias genéricas en un nivel de media, el 10.1% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente regular. Así mismo, las competencias genéricas en un nivel de alta, el 30.2% de los encuestados presenta un nivel de práctica docente adecuada.

Los resultados obtenidos planteados demuestran cierto déficit en cuanto a la ejecución de las competencias laborales durante la práctica docente, esto debiéndose a ciertos indicadores que desconocen los docentes o tiene poco dominio de ellos.

## **V. CONCLUSIONES**

- Primera:** La presente investigación respecto a la hipótesis general, demuestra que Existe relación significativa entre las competencias laborales y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.854, demostró una alta asociación entre las variables. Se considera que los profesores tienen en cuenta las competencias que deben aplicara durante su práctica docente.
- Segunda:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demuestra que Existe relación significativa entre las competencias básicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.871, demostró una alta asociación entre las variables.
- Tercera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, demuestra que Existe relación significativa entre las competencias específicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.676, demostró una moderada asociación entre las variables. Lo que demuestra que los profesores presentan ciertas dificultades en el desempeño de su carrera.
- Cuarta:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3, demuestra que Existe relación significativa entre las competencias genéricas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.631, demostró una moderada asociación entre las variables. Se concluye que los maestros tienen dificultades para lograr una carrera profesional de excelencia y obtener mejores resultados en sus estudiantes.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Primera:** Se recomienda a continuar ejecutando las competencias básicas como eje primordial en el desarrollo cognitivo, comunicativo, matemático y liderazgo de los estudiantes impartido por los profesores modelos y guías en la formación de los estudiantes.
- Segunda:** Se recomienda recibir capacitaciones, actualizaciones convocadas o personalizadas con la finalidad de mejorar su aspecto profesional y personal y con ella lograr una buena práctica docente, aquella que permita mejorar la calidad educativa y el nivel profesional ya que son competencias específicas propias del docente quien es el quien guía el aprendizaje de los estudiantes.
- Tercero:** Se recomienda a los maestros a mejorar su perfil profesional demostrando eficazmente su carrera, superándose día a día, siendo modelo ejemplar y admirable ante los estudiantes, ser empáticos con sus estudiantes, trabajar en equipo sólidamente con el aula a cargo y con la I.E, emplear el dialogo asertivo, la escucha activa, en fin, aplicar los desempeños docentes positivos.
- Cuarto:** Respecto a la hipótesis general las competencias laborales y su relación con la práctica docente se recomienda continuar de manera óptima aquellas estrategias, metodologías, actitudes, etc. todo aquello que permita mejorar la práctica docente aplicando eficazmente las competencias laborales para obtener mejores resultados en los estudiantes.



## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Antonio M., Pellicer C. y Manso J. (2015). Libro blanco de la profesión Docente y su entorno escolar. Chile. Creativecommons.
- Balestrini A. M. (1998). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: BL Consultores Asociados, Servicio Editorial
- Belguich H. (2007) Reflexiones sobre la práctica docente en los procesos de integración escolar. Santa Fe. Argentina. Amalevi
- Bernal A. J. y Teixidó S. J. (2012) Las competencias docentes en la formación del profesorado. España. Síntesis S.A.
- Carrasco D. S. (2013) *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú. Editorial San Marcos.
- Castro E., Peley R. y Morillo R. (2006) La práctica pedagógica y el desarrollo de estrategias instruccionales desde el enfoque constructivista. Revista de ciencias sociales.
- Coquel O. L. y Villanueva C. E. (2014) *La demanda del mercado laboral y las competencias laborales de los estudiantes del 5° año, en el área de educación para el trabajo en la I.E 7035* (tesis para optar grado de maestría) Lima Perú. Universidad Cesar Vallejo.
- Cloninger . (2003) Teorías de la personalidad. (3° Edic.) Pearson Educación. México. Recuperado de <https://tuvntana.files.wordpress.com/2015/06/teorias-de-la-personalidad-susan-cloninger.pdf>. Visto 29/06/2017.
- Cutipa S. M. (2015) Motivación laboral y práctica pedagógica de docentes de secundaria Red 12, Ugel 02 (tesis de maestría). Lima. Perú. UCV
- Chiavarino A., Ferris C., Martineli M., Saguen A. y Beligich H. (2007) Reflexiones sobre la práctica docente en los procesos de integración escolar. Rosario. Homo sapiens.
- Chiavenato I. (2011) Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. (9° Edic.) México. Edamsa Impresiones S.A.
- Chomsky N. (1970). Aspectos de la teoría de la sintaxis. Madrid. Aguilar.

- Díaz, G. A. (2014) *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencias*. México: Limusa
- Domingo R. A, (2013). *Practica reflexiva para docentes: de la reflexión ocasional a la reflexión metodológica*. Alemania. Verlag
- Domínguez M. Z. (2011) “*Las estrategias didácticas y su relación con el aprendizaje de las ciencias sociales en los alumnos de primer año de secundaria de la i.e. miguel cortés de castilla, 2011.*” (tesis para optar grado de magíster) Universidad Nacional de Piura
- Dongil C. E. y Cano V. A. (2014) *Habilidades sociales*. España. Recuperado de [http://www.bemocion.msssi.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia\\_habilidades\\_sociales.pdf/14/03/17](http://www.bemocion.msssi.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_habilidades_sociales.pdf/14/03/17)
- Esquivel L. (2001, marzo) *El libro de las emociones. Son la razón de mi corazón*. e-libro.net. Recuperado de <http://www.itvalledelguadiana.edu.mx/librosdigitales/Laura%20Esquivel%20-%20El%20Libro%20de%20las%20Emociones.pdf>
- Ferreiro E. (1998) *Alfabetización: teoría y práctica*. Educación/Siglo XXI de España.( 3ª ed), ilustrada. Buenos Aires. Ed. Siglo XXI
- Freire, P. (1975). *Pedagogía del oprimido*. Buenos Aires: Ed. Siglo XXI.
- Freire P. (1993) *Pedagogía del amor. Cartas a quien pretende enseñar*. Recuperado de: <https://antonioperezclarin.com/2013/11/28/pedagogia-del-amor-y-la-ternura/>
- Freire P. (2004). *Pedagogía de la Autonomía: saberes necesarios para la práctica educativa*. São Paulo Brasil: Paz e Terra.
- FIERRO, C., Fortoul, B y Rosas, L (1999). “*Transformando la Práctica Docente. Una Propuesta Basada en la Investigación Acción*”. México: Paidós. Capítulos 1 y 2.
- Fundación Santillana (2014) *VIII Foro Latinoamericano de Educación: saberes docentes: qué debe saber un docente y por qué*. (1a ed). Buenos Aires: Santillana Printed. Argentina
- Galvis R. V. (2007) *De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado*

- en competencias. UPAL Caracas. Recuperado de <http://files.diplomado-docentes.webnode.mx/200000031-066820761a/contenido%202%20DE%20UN%20PERFIL%20DOCENTE%20TRADICIONAL....pdf> visto 12/05/2017
- García G. M. (2012) competencias laborales: métodos para evaluarlos. México. Trillas
- Gimeno S. J., Pérez G.A., Martínez R. J., Torres S. J., Angulo R. F., Álvarez M. J. (2011) Educar por competencias ¿Qué hay de nuevo? (3° ed). Madrid. Morata
- Granados M. M.(2013), *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. (tesis de doctorado) Perú
- Gómez M. (2006) Introducción a la metodología de la investigación científica. Córdoba. España. Brujas.
- Hernández S. R. ; Fernández C. C., y Baptista L. P.(2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill
- Hernández V. S. (2014) *la competencia docente del nivel secundario en la institución educativa estatal Alfredo Rebaza Acosta del distrito de los olivos* (tesis de maestría) Lima. Perú Universidad Cesar Vallejo
- Huamani Q. M (2015), *Competencias Laborales y la Práctica Docente en el nivel Secundario de la Institución Educativa Privada Santo Domingo de Chorrillos*. (Tesis de maestría) Perú
- Latorre A. M. y Seco P. C. (2013) *Metodología, estrategias y técnicas metodológicas*. Recuperado de <http://www.umch.edu.pe/arch/hnomarino/metodo.pdf> visto 17/03/17
- León. S. A. (2014). Docencia, interculturalidad y educación inicial. Lima. ISBN
- López. C. J. (2002) Desarrollo humano y Práctica Docente. México. Trillas
- Lorente G. R. (2012) La formación profesional según el enfoque de las competencias. Barcelona. España. Octaedro
- McClelland D. (1961) Teorías de las necesidades. Recuperado de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19645/capitulo2.pdf> visto 18/07/17

- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than “intelligence”.  
American Psychologist, 28 (1), 1-14.
- McMillan y Schumacher (2005) Investigación educativa(5ta. Ed) Madrid.  
Pearson.
- Mandujano A. E. y Pérez O. R. (2014) *Precepción de la gestión administrativa y la competencia laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°05 S.J.L.* (tesis de maestría) Lima. Perú  
Universidad Cesar Vallejo.
- Martens L. (1993) Las competencias laborales: sistemas y surgimiento  
modelos. Montevideo. Uruguay. CINTERFORT/OIT
- Maya B. A. (2014) Pedagogía de la ternura, conceptos básicos (2da Edic.)  
Bogotá. Colombia. Ecoe ediciones.
- Medina, G. y Barquero, J. (2012). Competencias Profesionales para la Práctica  
Docente. México. Trillas
- Ministerio de Educación (2016) Currículo Nacional de la Educación Básica.  
Lima. Perú.
- Ministerio de Educación (2011) Marco del buen desempeño docente. Lima.  
Perú.
- Ministerio de Educación Nacional (2007) Aportes para la Construcción de  
Currículos Pertinentes. Competencias Laborales Generales.  
Colombia. Imprenta Nacional.
- Montenegro O. B. (2012) *La autoevaluación en la escuela de comercio exterior y negociación comercial internacional de la universidad durante el periodo académico marzo agosto 2012.* (tesis de maestría) Ecuador.  
Ambato.
- Nava O. A (2009) de McClelland D. (1961) Teorías de las necesidades.  
Recuperado de  
<http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/bibliotecologia/textos-apoyo-docencia/nava-olmos-anastasia.pdf> visto 18/07/17
- Oseña, Ramírez, Gave, (2011) *¿Cómo aprender y enseñar investigación científica?* Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica – Perú.

- Pancorbo Q. V. y Muñoz L. M. (2015) *¿Cómo lograr aprendizajes por competencias desde la práctica docente en el aula? Para educación primaria*. Lima. Perú. Biblioteca Nacional.
- Pavié N. A. (2012) *Competencias profesionales del profesorado de la lengua castellana y las comunicaciones en Chile: aportaciones a la formación inicial*, (tesis de Doctorado). España. Valladolid.
- Perrenoud, P. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar: profesionalización y razón pedagógica*. Barcelona: Graó.
- Prieto J. E. (2008). *Caracterización de la Práctica Docente Universitaria. valencia. España, recuperado de*  
<http://www.forodeeducacion.com/numero10/020.pdf>, visto el 01/02/2017
- Pogré, P. (2011). "Formar docentes hoy, ¿qué deben comprender los futuros docentes? " En *Perspectiva educacional*.
- Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC) OREAL - UNESCO (2005). *Protagonismo Docente en el cambio Educativo*. Chile AMF
- Revista Electrónica de Investigación Educativa (REDIE) (2008) *Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión*. Recuperado de  
<http://redie.uabc.mx/redie/article/viewFile/200/345/texto.pdf>. visto/ 16/03/17
- Rodríguez R. L. (2012) *Las practicas pedagógicas basada en el enfoque de comunicación funcional y su incidencia en las habilidades comunicativas, desde la percepción de los docentes*. (tesis de Magister en Educación Básica). Tegucigalpa. Honduras.
- Ruiz. I. M. (2010) *enseñar en términos de competencias*. (2° Edic). México. Trillas
- Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco (2013). *Mejora de la práctica docente*. Vasco. RGM S.A
- Solá M. J. (2011) *Pedagogía en píldoras* (2da. edic).. México. Trillas

- Soto Q. R. (2015) La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos. Lima. Perú.  
DOIGRAF
- Schumacher M. (2005)
- Tito H. P. (2012). *Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. (Tesis para obtener el grado académico de doctor en Ciencias Administrativas). Lima: UNMSM.
- Tobón T. S (2013). Formación integral y competencias: Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación.(4°.ed) Bogotá. Colombia. Ecoe Ediciones.
- Tobón, Pimienta y García (2010) Aprendizaje y evaluación de competencias. México. Pearson. Recuperado de [http://148.208.122.79/mcpd/descargas/Materiales\\_de\\_apoyo\\_3/Tob%C3%B3n\\_secuencias%20didacticas.pdf](http://148.208.122.79/mcpd/descargas/Materiales_de_apoyo_3/Tob%C3%B3n_secuencias%20didacticas.pdf) visto 22/07/17
- Tobón T. S (2005). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. (2° Edic.) Bogotá. Colombia. Ecoe Ediciones.
- Turpo (2012) *Concepciones y prácticas docentes sobre la evaluación del aprendizaje en el Area Curricular de Ciencia, Tecnología y Ambiente En las Instituciones de Educación Secundaria del Sector Público de la provincia de Arequipa* (tesis para obtener Doctor en educación). Lima UNMSM
- Unesco (2003) ¿Cómo mejorar el desempeño docente? Santo Domingo. Chile . editora de colors S.A
- Uriarte M. F. (2010) ¿Cómo enseñar? Texto básico de formación pedagógica. Lima. San Marcos
- Vargas Suñiga et al. (2001) Competencias clave y aprendizaje permanente: Tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe. Cinterfor/OIT, Uruguay. Recuperado de [http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/vargas\\_logo90.pdf](http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/vargas_logo90.pdf) visto 30/04/2017

- Valdés V. H. (2009) Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Biblioteca Nacional del Perú. Lima. Perú.
- Valderrama, S. (2013) Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (2° ed. ) Lima. San Marcos.
- Vázquez F. P. y Ortega O. O. (2012) competencias básicas, desarrollo y evaluación en educación primaria. Madrid. Collado Mediano
- Vidalón E. R. y Raymundo T. R. (2014) *Gestión educativa y el desempeño laboral docente del CEBA Edelmira del Pando de la UGEL N° 06 Ate 2014* (tesis de maestría) universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Vilca, E. (2012) Metodología de la investigación científica. Trujillo, Perú: EDUNT Hipotético deductivo.
- Yabar S. I. (2013) *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado* (tesis de maestría). Lima. Perú. UNMSM
- Zabala A. (2010 - 2012) La práctica educativa, cómo enseñar (7 ed.) Barcelona. España. Grao de Serveis Pedagògics.
- Zabalza M. (2007) competencias docentes del profesorado universitario. Madrid. Narcea S.A.
- Zambrano A. (211) Didáctica pedagógica y saber (2da Edic.). Bogotá, D.C. Colombia. carrera 21.



## **ANEXOS**

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: COMPETENCIA LABORAL Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN PROFESORES DE LA RED 08, UGEL 01, SAN JUAN DE MIRAFLORES – 2017**

**VARIABLES E INDICADORES**

**HIPÓTESIS GENERAL**

**OBJETIVO GENERAL**

VARIABLE 1. COMPETENCIA LABORAL		ITEMS	NIVELES Y RANGOS
DIMENSIONES	INDICADORES		
Competencias básicas	Habilidades comunicativas Habilidades matemáticas Liderazgo	1-7	Alta (90-120) Media (57-89) Baja (24-56)
Competencias específicas	Enseñanza Estrategias Metodología Innovaciones Dominio de aula	8-17	
Competencias genéricas	Comunicación Trabajo en equipo Adaptabilidad Habilidades sociales	18-24	
VARIABLE 2: PRÁCTICA DOCENTE			
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES Y RANGOS
Institucional	Identidad institucional	1-10	Adecuada (126-170) Regular (80-125) No Adecuada (34-79)
Interpersonal	Carácter emocional	6-14	
Didáctica	Carácter pedagógico	15-22	
Valoral	Autoreflexión	23-28	
Social	Socialización	29-31	
Personal	Personalidad	32-34	

<p>¿Qué relación existe entre la competencia laboral y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Qué relación existe entre las competencias básicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre las competencias específicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre las competencias genéricas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la competencia laboral y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores -- 2017</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias básicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores -- 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias específicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores -- 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores -- 2017</p>	<p>Existe relación significativa entre las competencias laborales y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</b></p> <p>Existe relación significativa entre las competencias básicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017</p> <p>Existe relación significativa entre las competencias específicas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017</p> <p>Existe relación significativa entre las competencias genéricas y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017</p>
---	---	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO: BÁSICO</b> Según Valderrama (2013) la investigación teórica, pura o fundamental. Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Esta destinada a portar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico – científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (p. 164)</p> <p><b>NIVEL: Correlacional</b> Según Soto (2015) investigación correlacional; "acerca de la investigación correlacional, afirma que: "su propósito es encontrar la relación de dos o más variables" (p. 54)</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p> <p>Según Soto (2015) diseño no experimental; se denomina no experimental porque no se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de variables observados de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural (p. 67)</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> En esta investigación la población está conformada de 169 docentes de la RED N°08 de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017, según muestra la población de estudio – docentes.</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> Muestra 169 docentes</p> <p><b>Enfoque de la investigación:</b> Cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista, (2010) "Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías". (p. 4)</p>	<p><b>Variable 1: COMPETENCIA LABORAL</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario sobre Competencia Laboral .</p> <p><b>Autor:</b> elaboración propia.</p> <p><b>Año:</b> 2017</p> <p><b>Monitoreo:</b> Abril – Julio 2017</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Directa</p> <p><b>Variable 2: PRACTICA DOCENTE</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario sobre Práctica Docente</p> <p><b>Autor:</b> Elaboración propia.</p> <p><b>Año:</b> 2017</p> <p><b>Monitoreo:</b> Abril – julio 2017</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Directa</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Tablas de contingencia, figuras.</p> <p><b>DE PRUEBA:</b> Prueba hipótesis Según torres, (2007) "La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema". (p. 129)</p> <p><b>Nivel de Significación:</b> Según Hernández, Fernández y Batista, (2010) Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (p. 305)</p> <p><b>Rho Spearman:</b> En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, <math>\rho</math> (ro) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular <math>\rho</math>, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p>

**ANEXO 2**

**INSTRUMENTOS**

## Cuestionario para Competencias Laborales

Estimado docente la presente encuesta tiene como finalidad recoger información de las competencias laboral docente de EBR. A continuación, le solicitamos que marque una sola alternativa en cada uno de los ítems, de marcar dos o más se eliminara su respuesta. Este cuestionario es de carácter anónimo y confiable ya que nadie tendrá conocimiento de su respuesta ya que solo servirán para una investigación.

Valoración de cada ítem.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

N°	COMPETENCIA LABORAL DEL DOCENTE	1	2	3	4	5
<b>Competencias básicas</b>						
1	Tiene dominio de los temas que trabaja (matemática - comunicación)					
2	Domina la secuencia didáctica del área de comunicación para desarrollar: expresión oral, comprensión de textos y producción de textos.					
3	Las actividades de matemáticas son empleados para aplicar en la vida.					
4	Posee conocimiento suficiente de resolver temas matemáticos, evidenciándose en los mismos estudiantes.					
5	Posee todos los conocimientos para desenvolverse eficazmente en el área que enseña					
6	Lidera muy bien en el manejo del aula, frente a distintas situaciones.					
7	Se actualiza permanentemente en su área de formación y desempeño.					
<b>Competencias específicas</b>						
8	Utiliza las tics como recurso pedagógico en sus sesiones de aprendizaje.					
9	Fomenta la autonomía de los educandos.					
10	Utiliza estrategias pedagógicas diferenciadas para potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos.					
11	Diversifica su área curricular a partir de las necesidades de los estudiantes.					
12	Es creativo en la presentación de sus actividades pedagógicas.					
13	Promueve la aplicación de nuevas metodologías en la institución.					

14	Acude a las diversas capacitaciones, actualizaciones convocadas por la dirección y otras instituciones.					
15	Elabora materiales educativos actualizados según el contenido a desarrollar.					
16	Posee el carácter y la autonomía para el control de la disciplina y el trabajo armónico de los estudiantes.					
17	Ejecuta actividades sobresalientes, dignos de imitar o mejorar en el aula y la institución.					
<b>Competencias genéricas</b>						
18	Intercambia puntos de vista frente a un grupo de trabajo.					
19	Orienta sus esfuerzos al logro de metas de la institución.					
20	Se adecúa fácilmente cuando se le asigna trabajos, distintos al que ya conoce.					
21	Emplea lenguaje adecuado diferenciando con quien dialoga: profesionales, alumnos, padres, etc. para una buena convivencia					
22	Genera empatía en su trabajo con los miembros de la institución.					
23	Es capaz de resolver conflictos en cualquier contexto de forma positiva.					
24	Demuestra habilidades que se evidencian en su persona (empatía, tolerancia, diálogo, etc )					

Dios bendiga su vida siempre.

Muchas gracias

## ENTREVISTA PARA LA VARIABLE PRACTICA DOCENTE

### Estimado Docente:

Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos con los cuales nos permitirá hacer una investigación sobre la práctica docente.

Le hacemos recordar que esta encuesta es anónima, así que, por favor trata de que la información que nos brindes sea lo más sincera posible.

Agradecemos anticipadamente tu participación y colaboración.

Licenciatura ( ) Maestría ( ) Doctorado ( )

Especialización ( )

**ALTERNATIVAS**

**VALOR**

Siempre 3

Casi siempre 2

A veces 1

N°	ITMS	1	2	3
<b>DIMENSION INSTITUCIONAL</b>				
1	Conoces la Misión de la IIEE			
2	Se cumple la misión establecida			
3	Existe un reglamento interno en la IIEE			
4	Se identifica siempre con la institución.			
5	Conoce la problemática real de la IIEE			
<b>DIMENSION INTERPERSONAL</b>				
6	Hay buena relación maestro alumno			
7	Considera que existe una buena relación entre los integrantes de la IIEE			
8	Es importante para Ud. tener una buena comunicación con la comunidad educativa.			
9	Considera importante las relaciones humanas			
10	Ud. toma en cuenta la ideología, costumbres, etc. de los estudiantes para relacionarse con cada uno de ellos.			
<b>DIMENSION DIDACTICA</b>				
11	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso			
12	Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza.			
13	Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia u área curricular			
14	Promueve la participación activa de los alumnos en la clase.			
15	Adecua la materia a los conocimientos previos de sus alumnos			
16	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.			
17	Ud. hace que sus alumnos se interesen en su materia			
18	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos			

19	Mantiene un ambiente de confianza en el grupo			
20	Es puntual al iniciar sus clases			
21	Es puntual al terminar sus clases			
22	Promueve la creatividad de los alumnos			
DIMENSION VALORAL				
23	Reflexiona sobre su actitud pedagógica			
24	Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos			
25	Está enfocado e interesado por el aprendizaje de sus alumnos			
26	Es consciente de su actuar diario, con cambio de actitud hacia sus alumnos			
27	Promueve responsabilidad de sus alumnos			
28	Prepara sus clases con contenidos actuales			
DIMENSION SOCIAL				
29	Se relaciona adecuadamente con los demás.			
30	Se proyecta su carrera hacia la sociedad (obras literarias, proyectos u otros)			
31	Tiene facilidad para gestionar beneficios para su institución.			
DIMENSION PERSONAL				
32	Demuestra interés en la proyección personal y profesional			
33	Tiene objetivos personales a las que desea alcanzar y se reflejan en él			
34	Es independiente en sus acciones pedagógicas, reflejando innovación y actualización.			

Muchas gracias



## **ANEXO 3**

### **VALIDACION DE INSTRUMENTOS**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIA LABORAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 COMPETENCIAS BASICAS</b>							
1	Tiene dominio de los temas que trabaja (matemática - comunicación)	✓		✓		✓		
2	Domina la secuencia didáctica del área de comunicación para desarrollar: expresión oral, comprensión de textos y producción de textos.	✓		✓		✓		
3	Las actividades de matemáticas son empleados para aplicar en la vida.	✓		✓		✓		
4	Posee conocimiento suficiente de resolver temas matemáticos, evidenciándose en los mismos estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Posee todos los conocimientos para desenvolverse eficazmente en el área que enseña	✓		✓		✓		
6	Lidera muy bien en el manejo del aula, frente a distintas situaciones.	✓		✓		✓		
7	Se actualiza permanentemente en su área de formación y desempeño.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ESPECIFICAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Utiliza las tics como recurso pedagógico en sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Fomenta la autonomía de los educandos.	✓		✓		✓		
10	Utiliza estrategias pedagógicas diferenciadas para potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos.	✓		✓		✓		
11	Diversifica su área curricular a partir de las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Es creativo en la presentación de sus actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
13	Promueve la aplicación de nuevas metodologías en la institución.	✓		✓		✓		
14	Acude a las diversas capacitaciones, actualizaciones convocadas por la dirección y otras instituciones.	✓		✓		✓		
15	Elabora materiales educativos actualizados según el contenido a desarrollar.	✓		✓		✓		

16	Posee el carácter y la autonomía para el control de la disciplina y el trabajo armónico de los estudiantes.	✓		✓		✓			
17	Ejecuta actividades sobresalientes, dignos de imitar o mejorar.	✓		✓		✓			
	<b>DIMENSION 3 COMPETENCIAS GENERICAS</b>								
18	Intercambia puntos de vista frente a un grupo de trabajo.	✓		✓		✓		Si	No
19	Orienta sus esfuerzos al logro de metas de la institución.	✓		✓		✓			
20	Se adecúa fácilmente cuando se le asigna trabajos, distintos al que ya conoce.	✓		✓		✓			
21	Emplea lenguaje adecuado diferenciando con quien dialoga: profesionales, alumnos, padres, etc, para una buena convivencia	✓		✓		✓			
22	Genera empatía en su trabajo con los miembros de la institución.	✓		✓		✓			
23	Es capaz de resolver conflictos en cualquier contexto de forma positiva.	✓		✓		✓			
24	Demuestra habilidades que se evidencian en su persona (empatía, tolerancia, dialogo, etc)	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: RIUERA ALEXANDRO GISSELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

San Juan de Lurigancho... de 04 del 2017



<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> 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



ESCUELA DE POSTGRADO

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : PRACTICA DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1a</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : INSTITUCIONAL</b>							
1	Conoces la Misión de la IIEE	✓		✓		✓		
2	Se cumple la misión establecida	✓		✓		✓		
3	Existe un reglamento interno en la IIEE	✓		✓		✓		
4	Se identifica siempre con la institución.	✓		✓		✓		
5	Conoce la problemática real de la IIEE	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : INTERPERSONAL</b>							
6	Hay buena relación maestro alumno	✓		✓		✓		
7	Considera que existe una buena relación entre los integrantes de la IIEE	✓		✓		✓		
8	Es importante para Ud. tener una buena comunicación con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
9	Considera importante las relaciones humanas	✓		✓		✓		
10	Ud. toma en cuenta la ideología, costumbres, etc. de los estudiantes para relacionarse con cada uno de ellos.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIDACTICA</b>							
11	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso	✓		✓		✓		
12	Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza.	✓		✓		✓		
13	Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia u área curricular.	✓		✓		✓		
14	Promueve la participación activa de los alumnos en la clase.	✓		✓		✓		
15	Adecua la enseñanza a los conocimientos previos de sus alumnos	✓		✓		✓		
16	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.	✓		✓		✓		
17	Ud. hace que sus alumnos se interesen en su materia	✓		✓		✓		
18	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos	✓		✓		✓		
19	Mantiene un ambiente de confianza en el grupo	✓		✓		✓		
20	Es puntual al iniciar sus clases	✓		✓		✓		
21	Es puntual al terminar sus clases	✓		✓		✓		
22	Promueve la creatividad de los alumnos	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4 : VALORAL</b>							
23	Reflexiona sobre su actitud pedagógica	✓		✓		✓		
24	Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos	✓		✓		✓		

25	Está enfocado e interesado en el aprendizaje de sus alumnos.	✓	✓	✓	✓
26	Es consciente de su actuar diario, con cambio de actitud hacia sus alumnos.	✓	✓	✓	✓
27	Promueve responsabilidad de sus alumnos	✓	✓	✓	✓
28	Prepara sus clases con contenidos actuales	✓	✓	✓	✓
<b>DIMENSION 5 DIMENSION SOCIAL</b>					
29	Se relaciona adecuadamente con los demás.	✓	✓	✓	✓
30	Se proyecta su carrera profesional hacia la sociedad (obras literarias, proyectos u otros)	✓	✓	✓	✓
31	Tiene facilidad para gestionar beneficios para su institución.	✓	✓	✓	✓
<b>DIMENSION 6 PERSONAL</b>					
32	Demuestra interés en la proyección personal y profesional	✓	✓	✓	✓
33	Tiene objetivos personales a las que desea alcanzar y se reflejan en él	✓	✓	✓	✓
34	Es independiente en sus acciones pedagógicas, reflejando innovación y actualización.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERS ARELLANO GOSSELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

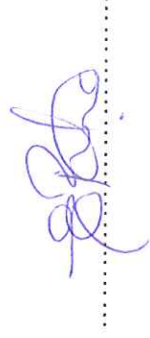
<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> 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

San Juan de Lurigancho 08 de 04 del 2017





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIA LABORAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 COMPETENCIAS BASICAS</b>							
1	Tiene dominio de los temas que trabaja (matemática - comunicación)	✓		✓		✓		
2	Domina la secuencia didáctica del área de comunicación para desarrollar: expresión oral, comprensión de textos y producción de textos.	✓		✓		✓		
3	Las actividades de matemáticas son empleados para aplicar en la vida.	✓		✓		✓		
4	Posee conocimiento suficiente de resolver temas matemáticos, evidenciándose en los mismos estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Posee todos los conocimientos para desenvolverse eficazmente en el área que enseña	✓		✓		✓		
6	Lidera muy bien en el manejo del aula, frente a distintas situaciones.	✓		✓		✓		
7	Se actualiza permanentemente en su área de formación y desempeño.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ESPECIFICAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Utiliza las tics como recurso pedagógico en sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Fomenta la autonomía de los educandos.	✓		✓		✓		
10	Utiliza estrategias pedagógicas diferenciadas para potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos.	✓		✓		✓		
11	Diversifica su área curricular a partir de las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Es creativo en la presentación de sus actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
13	Promueve la aplicación de nuevas metodologías en la institución.	✓		✓		✓		
14	Acude a las diversas capacitaciones, actualizaciones convocadas por la dirección y otras instituciones.	✓		✓		✓		
15	Elabora materiales educativos actualizados según el contenido a desarrollar.	✓		✓		✓		

16	Posee el carácter y la autonomía para el control de la disciplina y el trabajo armónico de los estudiantes.	✓		✓		✓	
17	Ejecuta actividades sobresalientes, dignos de imitar o mejorar.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 3 COMPETENCIAS GENERICAS</b>						
18	Intercambia puntos de vista frente a un grupo de trabajo.	✓		✓		✓	
19	Orienta sus esfuerzos al logro de metas de la institución.	✓		✓		✓	
20	Se adecúa fácilmente cuando se le asigna trabajos, distintos al que ya conoce.	✓		✓		✓	
21	Emplea lenguaje adecuado diferenciando con quien dialoga: profesionales, alumnos, padres, etc, para una buena convivencia	✓		✓		✓	
22	Genera empatía en su trabajo con los miembros de la institución.	✓		✓		✓	
23	Es capaz de resolver conflictos en cualquier contexto de forma positiva.	✓		✓		✓	
24	Demuestra habilidades que se evidencian en su persona (empatía, tolerancia, dialogo, etc)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dña. Ledesma Cuadros Mildred DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dña. En. Administración de la Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> 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

San Juan de Lurigancho, 20 de mayo del 20...




Dña. Mildred Yvonne Ledesma Cuadros

CPN N° 051627  
 INSTITUTO DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : PRACTICA DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : INSTITUCIONAL</b>							
1	Conoces la Misión de la IIEE	✓				✓		
2	Se cumple la misión establecida	✓		✓		✓		
3	Existe un reglamento interno en la IIEE	✓		✓		✓		
4	Se identifica siempre con la institución.	✓		✓		✓		
5	Conoce la problemática real de la IIEE	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : INTERPERSONAL</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
6	Hay buena relación maestro alumno	✓		✓		✓		
7	Considera que existe una buena relación entre los integrantes de la IIEE	✓		✓		✓		
8	Es importante para Ud. tener una buena comunicación con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
9	Considera importante las relaciones humanas	✓		✓		✓		
10	Ud. toma en cuenta la ideología, costumbres, etc. de los estudiantes para relacionarse con cada uno de ellos.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIDACTICA</b>	✓		✓		✓		
11	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso	✓		✓		✓		
12	Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza.	✓		✓		✓		
13	Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia u área curricular.	✓		✓		✓		
14	Promueve la participación activa de los alumnos en la clase.	✓		✓		✓		
15	Adecua la enseñanza a los conocimientos previos de sus alumnos	✓		✓		✓		
16	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.	✓		✓		✓		
17	Ud. hace que sus alumnos se interesen en su materia	✓		✓		✓		
18	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos	✓		✓		✓		
19	Mantiene un ambiente de confianza en el grupo	✓		✓		✓		
20	Es puntual al iniciar sus clases	✓		✓		✓		
21	Es puntual al terminar sus clases	✓		✓		✓		
22	Promueve la creatividad de los alumnos	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4 : VALORAL</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
23	Reflexiona sobre su actitud pedagógica	✓		✓		✓		
24	Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos	✓		✓		✓		



25	Está enfocado e interesado en el aprendizaje de sus alumnos.	✓	✓	✓	✓
26	Es consciente de su actuar diario, con cambio de actitud hacia sus alumnos.	✓	✓	✓	✓
27	Promueve responsabilidad de sus alumnos	✓	✓	✓	✓
28	Prepara sus clases con contenidos actuales	✓	✓	✓	✓
<b>DIMENSION 5 DIMENSION SOCIAL</b>					
29	Se relaciona adecuadamente con los demás.	✓	✓	✓	✓
30	Se proyecta su carrera profesional hacia la sociedad (obras literarias, proyectos u otros)	✓	✓	✓	✓
31	Tiene facilidad para gestionar beneficios para su institución.	✓	✓	✓	✓
<b>DIMENSION 6 PERSONAL</b>					
32	Demuestra interés en la proyección personal y profesional	✓	✓	✓	✓
33	Tiene objetivos personales a las que desea alcanzar y se reflejan en él	✓	✓	✓	✓
34	Es independiente en sus acciones pedagógicas, reflejando innovación y actualización.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ] No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dña. Sedesma Cuadros Mildred DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dña. en Administración de la Educación

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

San Juan de Lurigancho... de... del 2017

UCV  
 POSTGRADO  
 Dra. Mildred Stacia Ledesma Cuadros  
 CPP# N° 051627  
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
 DNI: 08836465

*[Signature]*

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIA LABORAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 COMPETENCIAS BASICAS</b>							
1	Tiene dominio de los temas que trabaja (matemática - comunicación)	/		/		/		
2	Domina la secuencia didáctica del área de comunicación para desarrollar: expresión oral, comprensión de textos y producción de textos.	/		/		/		
3	Las actividades de matemáticas son empleados para aplicar en la vida.	/		/		/		
4	Posee conocimiento suficiente de resolver temas matemáticos, evidenciándose en los mismos estudiantes.	/		/		/		
5	Posee todos los conocimientos para desenvolverse eficazmente en el área que enseña	/		/		/		
6	Lidera muy bien en el manejo del aula, frente a distintas situaciones.	/		/		/		
7	Se actualiza permanentemente en su área de formación y desempeño.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ESPECIFICAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Utiliza los tics como recurso pedagógico en sus sesiones de aprendizaje.	/		/		/		
9	Fomenta la autonomía de los educandos.	/		/		/		
10	Utiliza estrategias pedagógicas diferenciadas para potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos.	/		/		/		
11	Diversifica su área curricular a partir de las necesidades de los estudiantes.	/		/		/		
12	Es creativo en la presentación de sus actividades pedagógicas.	/		/		/		
13	Promueve la aplicación de nuevas metodologías en la institución.	/		/		/		
14	Acude a las diversas capacitaciones, actualizaciones convocadas por la dirección y otras instituciones.	/		/		/		
15	Elabora materiales educativos actualizados según el contenido a desarrollar.	/		/		/		

16	Posee el carácter y la autonomía para el control de la disciplina y el trabajo armónico de los estudiantes.	/	/	/	/	/	/
17	Ejecuta actividades sobresalientes, dignos de imitar o mejorar.	/	/	/	/	/	/
	<b>DIMENSIÓN 3 COMPETENCIAS GENERICAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No
18	Intercambia puntos de vista frente a un grupo de trabajo.	/	/	/	/	/	/
19	Orienta sus esfuerzos al logro de metas de la institución.	/	/	/	/	/	/
20	Se adecúa fácilmente cuando se le asigna trabajos, distintos al que ya conoce.	/	/	/	/	/	/
21	Emplea lenguaje adecuado diferenciando con quien dialoga: profesionales, alumnos, padres, etc, para una buena convivencia	/	/	/	/	/	/
22	Genera empatía en su trabajo con los miembros de la institución.	/	/	/	/	/	/
23	Es capaz de resolver conflictos en cualquier contexto de forma positiva.	/	/	/	/	/	/
24	Demuestra habilidades que se evidencian en su persona (empatía, tolerancia, dialogo, etc.)	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Farfán Pimentel Johnny Félix DNI: 06289932  
 Grado y Especialidad del validador: Teonótico


San Juan de Lurigancho 01 de 04 del 2017

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
 Jimmy Félix Farfán Pimentel  
 Doctor en Administración  
 de la Educación



ESCUELA DE POSTGRADO

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : PRACTICA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1 : INSTITUCIONAL</b>												
1	Conoces la Misión de la IIEE	/		/		/		/		/		
2	Se cumple la misión establecida	/		/		/		/		/		
3	Existe un reglamento interno en la IIEE	/		/		/		/		/		
4	Se identifica siempre con la institución.	/		/		/		/		/		
5	Conoce la problemática real de la IIEE	/		/		/		/		/		
<b>DIMENSION 2 : INTERPERSONAL</b>												
6	Hay buena relación maestro alumno	/		/		/		/		/		
7	Considera que existe una buena relación entre los integrantes de la IIEE	/		/		/		/		/		
8	Es importante para Ud. tener una buena comunicación con la comunidad educativa	/		/		/		/		/		
9	Considera importante las relaciones humanas	/		/		/		/		/		
10	Ud. toma en cuenta la ideología, costumbres, etc. de los estudiantes para relacionarse con cada uno de ellos.	/		/		/		/		/		
<b>DIMENSION 3: DIDACTICA</b>												
11	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso	/		/		/		/		/		
12	Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza.	/		/		/		/		/		
13	Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia u área curricular.	/		/		/		/		/		
14	Promueve la participación activa de los alumnos en la clase.	/		/		/		/		/		
15	Adecua la enseñanza a los conocimientos previos de sus alumnos	/		/		/		/		/		
16	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.	/		/		/		/		/		
17	Ud. hace que sus alumnos se interesen en su materia	/		/		/		/		/		
18	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos	/		/		/		/		/		
19	Mantiene un ambiente de confianza en el grupo	/		/		/		/		/		
20	Es puntual al iniciar sus clases	/		/		/		/		/		
21	Es puntual al terminar sus clases	/		/		/		/		/		
22	Promueve la creatividad de los alumnos	/		/		/		/		/		
<b>DIMENSION 4 : VALORAL</b>												
23	Reflexiona sobre su actitud pedagógica	/		/		/		/		/		
24	Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos	/		/		/		/		/		

25	Está enfocado e interesado en el aprendizaje de sus alumnos.	/	/	/	/
26	Es consciente de su actuar diario, con cambio de actitud hacia sus alumnos.	/	/	/	/
27	Promueve responsabilidad de sus alumnos	/	/	/	/
28	Prepara sus clases con contenidos actuales	/	/	/	/
	<b>DIMENSION 5 DIMENSION SOCIAL</b>				
29	Se relaciona adecuadamente con los demás.	/	/	/	/
30	Se proyecta su carrera profesional hacia la sociedad (obras literarias, proyectos u otros)	/	/	/	/
31	Tiene facilidad para gestionar beneficios para su institución.	/	/	/	/
	<b>DIMENSION 6 PERSONAL</b>				
32	Demuestra interés en la proyección personal y profesional	/	/	/	/
33	Tiene objetivos personales a las que desea alcanzar y se reflejan en él	/	/	/	/
34	Es independiente en sus acciones pedagógicas, reflejando innovación y actualización.	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Farfán Pimentel, Johnny Félix DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador: Teoría

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> 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

San Juan de Lurigancho, D.L. de 04 del 17

  
 Johnny Félix Farfán Pimentel  
 Doctor en Administración  
 de la Educación

**ANEXO 4**  
**BASE DE DATOS**















COMPETENCIA LABORAL PILOTO																								
Nº	Competencias básicas							Competencias específicas										Competencias genéricas						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	3	5	3	5	5	5
2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3
3	2	1	3	1	3	2	4	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	1	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	4
5	5	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5
6	5	5	3	5	3	5	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	3	3	5	3	5	5	5
7	5	5	3	5	3	5	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
8	3	4	3	4	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
10	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
11	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
12	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
13	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
14	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	5	5	5
15	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4
16	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
17	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
18	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1
19	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
20	2	3	4	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
21	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4
22	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4
23	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
24	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1
25	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3
26	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4
27	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4
28	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4
29	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 22 de junio de 2017

Carta P. 381 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Alicia Rojas Cahua

Coordinadora de la RED N°08 - UGEL 01 y Directora de la I.E N° 6015

Atención:

Coordinadora de la RED N°08 y Directora de la I.E. N°6015 Santísimo Sagrado Corazón de Jesús.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ANA BEATRIZ RIVAS MOREANO identificado(a) con DNI N.º 42029203 y código de matrícula N.º 7001035986; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Competencia Laboral y la Práctica Docente en Profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores - 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas  
Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este



UCV.EDU.PE

IPMR



BODAS DE PLATA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 22 de junio de 2017

Carta P. 379 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Aura Tamariz Adriansen

Institución Educativa N°6093 Juan Valer Sandoval

Atención:

Directora

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ANA BEATRIZ RIVAS MOREANO identificado(a) con DNI N.° 42029203 y código de matrícula N.° 7001035986; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Competencia Laboral y la Práctica Docente en Profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores - 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas  
Jefe de Escuela de Posgrado – Campus Lima Este



JPMR



M<sup>o</sup>. AURA TAMARIZ ADRIANZEN  
DIRECTORA  
C.M. 1008922829

Autorizado para hablar en las docentes.

UCV.EDU.PE





BODAS DE PLATA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Escuela de Posgrado

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 22 de junio de 2017

Carta P. 380 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Milusca Flores Lopez

Institución Educativa N° 7231 Nuevo Progreso

Atención:

Directora

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ANA BEATRIZ RIVAS MOREANO** identificado(a) con DNI N.° **42029203** y código de matrícula N.° **7001035986**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Competencia Laboral y la Práctica Docente en Profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores - 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Raúl Delgado Arenas*  
Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este



*Milusca Flores López*  
Lic. Milusca Flores López  
DIRECTORA

JPMR

"Año del buen servicio al ciudadano"

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 04

Villa María del Triunfo 10 de julio del 2017

SEÑOR: Mag. JOSE TORRES SUCRE

DIRECTOR:

INSTITUCION EDUCATIVA "Nuestro Salvador"

De nuestra especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarme ante UD. ANA BEATRIZ RIVAS MOREANO identificada con D.N.I N° 42029203 y código de matrícula N° 7001035986 de la Universidad Cesar Vallejo, estudiante de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación:

"Competencia laboral y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores - 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el apoyo necesario como investigadora para aplicar cuestionarios a los docentes de su Institución Educativa (docentes de Educación Básica Regular), con la única finalidad de desarrollar dicha investigación.

Desde ya mis agradecimientos fraternos por su amable apoyo.

Atentamente:



ANA BEATRIZ RIVAS MOREANO

D.N.I N°42029203

2 930272



"Año del buen servicio al ciudadano"

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 01

SEÑOR: SALOMÉ PALOMINO AYBAR

DIRECTOR:

INSTITUCION EDUCATIVA N° 6029 "Bartolomé Mitre"

De nuestra especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarme ante UD. ANA BEATRIZ RIVAS MOREANO identificada con D.N.I N° 42029203 y código de matrícula N° 7001035986 de la Universidad Cesar Vallejo, estudiante de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación:

"Competencia laboral y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores - 2017"

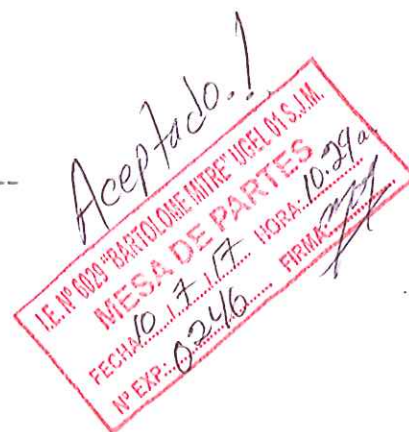
En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el apoyo necesario como investigadora para aplicar cuestionarios a los docentes de su Institución Educativa (docentes de Educación Básica Regular), con la única finalidad de desarrollar dicha investigación.

Desde ya mis agradecimientos fraternos por su amable apoyo.

Atentamente:

ANA BEATRIZ RIVAS MOREANO

D.N.I N°42029203



## **ANEXO 5**

### **TABLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE RHO SPEARMAN**

Tabla 1: Correlación Competencia Laboral y Práctica docente

		Correlaciones		
			Práctica Docente	Competencias Laborales
Rho de Spearman	Práctica Docente	Coefficiente de correlación	1,000	,854**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Competencias Laborales	N	169	169
		Coefficiente de correlación	,854**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.854 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017.

## ARTÍCULO CIENTÍFICO

### 1.- TITULO

Competencia Laboral y la Práctica Docente en profesores de la RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores – 2017

### 2.- AUTORA

RIVAS MOREANO Ana Beatriz

### 3.- RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la competencia laboral y la práctica docente en profesores de educación primaria de la RED 08, San Juan de Miraflores 2017, la muestra censal consideró toda la población, en los cuales se ha empleado las variables Competencia Laboral y Práctica Docente.

El método empleado en esta investigación fue el hipotético deductivo, de tipo básica aplicada de nivel correlacional, con diseño no experimental que recogió información en un tiempo específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos, cuestionario de Competencia Laboral y Práctica Docente con escala poliatómica, que brindó información confiable de ambas variables en sus distintas dimensiones, dichos resultados se presentan gráfica y textualmente.

El resultado del coeficiente de correlación Rho Sperman de 0.871, ya que existe una relación positiva alta entre las variables, además se encuentra en un nivel de correlación alta, y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (alta significativa), rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Se concluye que la Competencia Laboral tiene relación significativa con la Práctica docente, en los docentes de la RED 08 San Juan de Miraflores 2017.

Palabras claves: Competencia Laboral y la Práctica Docente en profesores de la RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores – 2017.

Esta investigación resume el trabajo de una investigación real, donde se evidencia con los resultados, demostrando así que los profesores realizan su función efectivamente con conocimiento de una buena practica y con dominio en

sus competencias, debiendo mejorar ciertas competencias para que su práctica sea mucho más efectiva y competitiva.

**4.- PALABRAS CLAVES:** Competencia Laboral y la Práctica Docente en profesores de la RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores – 2017

#### **5.- ABSTRAC**

The objective of this research was to determine the relationship between labor competency and teaching practice in primary school teachers of RED 08, San Juan de Miraflores 2017, the census sample considered the entire population, in which the variables Labor Competence and Teaching Practice.

The method used in this investigation was the hypothetical deductive, of a basic type applied at the correlational level, with a non-experimental design that collected information at a specific time, which was developed by applying the instruments, a questionnaire of Labor Competence and Teaching Practice with a polyatomic scale, which provided reliable information of both variables in their different dimensions, these results are presented graphically and textually.

The result of the Rho Spearman correlation coefficient of 0.871, since there is a high positive relationship between the variables, is also in a high correlation level, and being the level of bilateral significance  $p = 0.000 < 0.01$  (significant high), rejects the null hypothesis and the general hypothesis is accepted. It is concluded that the Labor Competence has a significant relationship with the Teaching Practice, in the teachers of the RED 08 San Juan de Miraflores 2017.

Key words: Labor Competence and Teaching Practice in professors of the RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores - 2017.

This research summarizes the work of a real investigation, where it is evident with the results, demonstrating that the professors perform their function effectively with knowledge of a good practice and with mastery in their competences, having to improve certain competences so that their practice is much more effective and competitive.

**6.- Keywords:** Competence and Teaching Practice in professors of the RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores - 2017: Labor

## **7.- INTRODUCCION**

El presente trabajo de investigación titulado: Competencia Laboral y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores 2017, fue desarrollado con un diseño no experimental correlativo. En cuanto a la hipótesis general se demostró que la competencia laboral se relaciona significativamente con la práctica docente en los docentes de primaria de la RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores.

## **8.- METODOLOGIA**

En la metodología de la presente investigación fue utilizado el método hipotético deductivo. Al respecto consideramos el planteamiento hecho por Vilca (2012) "parte de un marco general de referencia hacia algo en particular. Este método se utiliza para inferir del general al específico, de lo universal a lo individual" (p.131). De ello podemos decir que el método hipotético deductivo, permitió verificar la hipótesis con un diseño estructurado, cuya finalidad es la búsqueda de objetividad de las variables en estudio, en la recolección de datos se establecieron preguntas que permitan establecer hipótesis.

El tipo de estudio en esta investigación es tipo aplicada, consideramos en esta propuesta a Valderrama (2013) quien sostiene: Es conocida como investigación activa, dinámica, práctica o empírica, se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para llevar a cabo a la solución de problemas con la finalidad de generar bienestar a la sociedad (p. 164). Podemos decir entonces que los resultados de esta investigación contribuirán al aporte de la sociedad y será útil para demás investigaciones en el campo educativo.

El enfoque empleado en esta investigación es el enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) "El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación" (p. 7). Esto indica que la investigación parte de posibles ideas que son exploradas luego de ello planteamos el problema, con ello buscamos amplia información con las cuales elaboramos las hipótesis el diseño de investigación, definimos la población y muestra luego la elaboración de instrumentos de las posibles variables, aplicar



dichos instrumentos en el campo de investigación, analizamos los datos y finalmente terminamos realizando los aportes a la investigación. Este enfoque da a conocer resultados de causas con preguntas cuantitativas luego explican la realidad desde un objetivo trazado.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL  
ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Ana Beatriz Rivas Moreano estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, egresado, identificado con DNI N° 42029203 con el artículo titulado: "Competencia Laboral y la Práctica Docente en profesores de la RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores – 2017"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: 30 de setiembre del 2017

Nombres y apellidos: Ana Beatriz Rivas Moreano.