



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Desempeño docente y competencia laboral en una institución
educativa pública en la provincia de Huaral, Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Vasconsuelo Melendez, Uber Hugo (orcid.org/0000-0001-8950-2637)

ASESOR:

Dr. Palacios Sanchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y creencias en la educación en todos los niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado primeramente a Dios por dar la sabiduría para alcanzar mis objetivos, brindándome su protección.

Mi familia y mis padres por su apoyo que me brinda día a día para poder sobresalir, siempre motivándome ser una persona de bien.

A mis docentes y sus enseñanzas que me permitieron lograr cumplir mis objetivos, gracias.

Agradecimiento

Agradecer a nuestro creador, mi familia y de manera cordial aquellas personas que me ayudaron alcanzar esta meta, a todos mis profesores de la Universidad César Vallejo, que cada día me instruyeron para ser un mejor ser humano y gracias por sus enseñanzas que me servirán en

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Método de procesamiento de datos	20
3.8. Aspectos Éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

Índice de Tablas

Tabla 1. V1 Desempeño Laboral Docente	17
Tabla 2. V2 Competencia Laboral	17
Tabla 3. Población, muestra y muestreo	18
Tabla 4. Relación entre Desempeño docente y Competencia laboral	21
Tabla 5. Relación entre Estrategias y Competencia laboral	21
Tabla 6. Relación entre Motivación y Competencia laboral	22
Tabla 7. Relación entre Responsabilidad y Competencia laboral	22
Tabla 8. Pruebas de normalidad	23

Resumen

La finalidad del presente trabajo investigativo es determinar la relaciones que hay entre el desempeño docente y competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022, este estudio nos ayudara aportar para la mejora de las condiciones de los docente en las instituciones educativas de la provincia de Huaral, mediante la cual aplicamos las dimensiones y los punto de vista fortalecerán las labores de muchos docentes, este estudio nos servirá también para poder retroalimentar, la tesis es de tipo descriptivo correlacional, con una población de 56 personas, entre docentes, directores y administradores, utilizando la técnica de encuesta mediante el cuestionario, donde el resultado aclaro que la tesis desempeño docente y la competencia laboral determinaron que existe una modera y positiva relación en ambas variables, teniendo en cuenta el porcentaje significativo, obteniendo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,531.

Palabras clave: Desempeño docente, competencias laborales, estrategias, responsabilidad

Abstract

The purpose of this research work is to determine the relationship between teaching performance and job competence in a public educational institution in the province of Huaral, Lima, 2022, this study will help us contribute to the improvement of the conditions of teachers in the educational institutions of the province of Huaral, through which we apply the dimensions and the points of view will strengthen the work of many teachers, this study will also help us to provide feedback, the thesis is descriptive correlational, with a population of 56 people, between teachers, directors and administrators, using the survey technique through the questionnaire, where the result clarified that the thesis teaching performance and job competence determined that there is a moderate and positive relationship in both variables, taking into account the significant percentage, obtaining a Rho Spearman correlation coefficient of 0.531.

Keywords: Teaching performance, job skills, strategies, responsibility

I. INTRODUCCIÓN

La educación es el eje de gran importancia para que un país pueda desarrollarse, los países que invierte en la educación tienen el mejor desarrollo económico, como los países de China, Singapur, Estados Unidos, Rusia, etc. En estos últimos años China pasó a ser primer país que tiene la mejor calidad educativa, según la prueba PISA, así superando a Singapur, mientras que a nivel Latinoamérica, Chile se ubica en primer lugar como uno de los países con mejor calidad educativa.

La realidad problemática en los países sub desarrollados es evidente el descuido de los gobiernos a un eminente escasez educativa y descuido a la población estudiantil desde la temprana edad, donde no se puede negar que la calidad educativa y el desempeño docente ha influido mucho en los países que están en vía de desarrollo, es más en los países latinos se ha identificado un enorme desinterés en los estudiantes, sobre todo en nuestro país pues el desarrollo de las competencias no es tan adecuado.

Por eso el desempeño docente es esencial para que podamos tener una determinada educación moderna y estar actualizado, además ver como un docente pueda adaptarse a diferentes realidades de nuestro país, donde la educación tiene condiciones precarias, por estas razones es que nuestro país sigue siendo en las evaluaciones internacionales, un país de los últimos lugares en la competencia educativa.

En nuestro país la competencia laboral es lamentablemente paupérrima, por eso esta situación nos obliga a exigir a los docentes que deben tener una formación adecuada así tratar de solucionar y resolver estos problemas que hoy la educación peruana tiene, es hora de comenzar asumir los desafíos de ponernos metas comunes para el desarrollo de una educación calidad que sea competentes, a nivel nacional e internacional.

En nuestra región estas competencias se desarrollan teniendo en cuenta la realidad problemática de cada lugar, este reto es una brecha tremenda para el estado, ya que a comparación de otros países industrializados que tiene la gran ventaja en avances educativos y económicos. Pero esta diferencia se hace aun mayor cuando los docentes se ponen límites ante este problema y que decisiones

tomar para tratar de mejorar y comenzar explorar la realidad en sus dominios para así transformar enseñanzas que sean para el cambio de un sistema educativo.

Según Aldana (2007) no dice que el trabajo está en las aulas de como el docente se desempeñó, lo cual involucre siempre una serie de reflexiones enfocados en solucionar los problemas que se presente en cada lugar, así también podrá generar una competencia entre los estudiantes. Porque cada región de nuestro país demanda una moderna y eficiencia política para un buen desarrollo de la educación, en esta situación ya algunos años se vienen aplicando las pruebas censales nacionales y las evaluaciones regionales, pero lamentablemente los resultados no son satisfactorios, porque existe escasa capacitación y preocupación por los estudiantes y docentes.

MINEDU, (2016) nos dice que el estado hace los esfuerzos necesario en nuestros país para mejor la inversión en la educación, todavía la calidad educativa sigue siendo muy bajo, a pesar que los últimos años los gobiernos han tratado de solucionar, pero no han podido, porque tenemos una educación muy centralizada y los docentes cada día son más denigrados, es por esa razón que muchas veces la educación se ha visto estancado, para poder alcanzar los niveles esperados necesitamos las competencias necesarias, que todo ciudadano necesita actuar de manera actividad y reflexivo en la sociedad y poder contribuir con el desarrollo de la educación y crecimiento de nuestro país.

En el Perú el ministerio de educación, se ha visto en la necesidad de guiar y direccionar a todos los docentes para poder elaborar el programa de un currículo nacional, por esta razón en nuestro país es necesario que nuestras autoridades competentes traten de diseñar competencia para los docentes y así poder tener un competencia adecuado, las autoridades educativas debe realizar varias capacitaciones a los docentes, específicamente a los directores, con ayuda de asesores pedagógico que puedan mejorar el nivel de competencia en los docentes con la finalidad de mejorar y puedan manejar los instrumentos para poder beneficiar a un sector y por ende privilegia solo a un grupo de individuos, dejando de lado los otros sectores donde el proceso de enseñanza es escaso y pasa necesidades.

Por eso las competencias laborales, es uno de los pilares que nos facilita las organizaciones competitivas, lo cual son la relación con el desarrollo de una educación de calidad y así conceptualizar la formación tradicional que constituye la vía

para el desarrollo competitivo en los docentes, ya que esto genera un progreso, del individuo para poder transformar la educación a través de experiencias, finalmente se destaca la importancia del rol que tiene el estado en la creación de condiciones favorables para que todo proceso sea efectivo y tener un futuro esperanzador

En este trabajo de investigación queremos demostrar los problemas en el desempeño docente en los profesores, que no es un problema exclusivo de los docentes que está en países sub desarrollados nada más, si no tiene que ver mucho más haya. Los exámenes del desempeño docente deber ser todo un proceso, que solo pertenezca al sistema educativo que funciona como una organización inteligente, así para poder tener un crecimiento sostenido y constante. Por lo tanto, los resultados que se den en los exámenes del desempeño docente de los profesores son fundamental para los colegios.

MINEDU (2010) señala que, en el sistema educativo peruano, tal como señala en la ley general de la educación N°28044, está organizado para responder lo fines y principios de la educación, así como para las necesidades y exigencias del país. Por eso la estructura está contemplado por etapas o periodos progresivos para lograr el desarrollo de acuerdo a las necesidades de la buena enseñanza para el buen aprendizaje, siendo este sistema de la educación en promover y favorecer el desarrollo integral, orientado así a la creación y defunción de los conocimientos así para poder lograr grandes objetivos.

Según Valdez (2004) el desempeño docente tiene varias dimensiones que hemos tomado en cuenta para la investigación, por ende, lo consideramos importante, nos plantea también que el debate educativo en grupos democráticos, alcanzarían informaciones importantes, significativas y fácilmente comprensibles para así poder ayudar el desarrollo de la calidad educativa, esto permitirían medir y tener en cuenta siempre la dimensiones, así para poder asimilar fácil la información, y que las medidas de la dimensiones del desempeño docente tienen que ver siempre con el dominio de los recursos tecnológicos, científicos, responsabilidades. relaciones interpersonales y los valores éticos, nos dice también que la actividad es uno de procesos más complicadas del laboral docente, para que esto se de en los docentes de una manera exitosa debe tener un sólida formación y científica para que así tenga un conocimiento amplio, los procesos emocionales y el estado de emoción constituyen el modo habitual.

Por eso es oportuno tener en cuenta que las instituciones educativas de la provincia de Huaral parecen de una educación no acorde a la realidad, la situación pandémica, la delincuencia, los problemas familiares, la infraestructura, etc. Son los que nos llevan a preguntarnos como podemos palear la educación en las diferentes instituciones de la provincia, por eso hoy se necesita todo el esfuerzo de la comunidad educativa, pero más que nada el compromiso de los docentes de como puedan empeñarse y sacar adelante la buena educación, para eso también se necesita docente que sean competentes que este relacionados con el carácter del colectivo pedagógico, escolar y el derecho para poder desarrollar los vínculos entre profesor y alumno que es primordial, no solo para el buen aprendizaje de la clase, sino también para las actividades laborales que el profesor desarrolla fuera y dentro del aula.

Sin embargo, la competencia laboral a veces no lo tomamos como algo fundamental, lo cual es un error grave, porque el desempeño docente es deficiente y varia por diferentes factores que atraviesa cada docente y por las cosas que la rodea dentro de una institución y fuera de ella. Es por eso que nosotros como docente debemos mostrar nuestras habilidades profesionales a través del conocimiento, experiencias, habilidades, sentimientos, motivación, actitud para así alcanzar y contribuir en los resultados esperados.

El sistema educativo peruano ha tenido un gran privilegio, porque el trabajo está encaminado al mejoramiento de una calidad educativa y así ha identificado el desempeño docente, en nuestro país está siendo influente, determinante, para así tener un logro escolar. Hoy en día se ve un cierto avance de ideas de que el descuido o el éxito de nuestro país dependerá mucho de nosotros los docentes en el sistema educativo, porque es fundamental el desempeño docente para tener una calidad educativa, así podrá perfeccionar los planes de estudio, construir nuevas instalaciones, obtener calidad de enseñanza, programas escolares, pero sin futuros docentes eficiente no se podrá lograr toda estas cosas en la educación, por eso es necesario que se cambie el sistema de evaluación, que sea para todos justo y empático que nos permita valorarnos como docentes y con imparcialidad y profundidad para poder tener avances en el sistema educativo.

Por eso en la institución educativa publica de la provincia de Huaral, ubicado en el departamento de lima, se ha observado que los docentes vienen enseñando

a los alumnos diferentes metodología donde algunos estudiantes no están logrando comprender el desarrollo de la investigación, por eso algunos estudiantes manifiesta que los docente no brinda clase adecuadas para poder entender y que carecen de interactividad y didáctica, por lo cual los estudiantes no sienten esa motivación para poder desarrollar sus clases y ellos se siente perjudicados en sus aprendizaje ya que es una parte esencial para su vida estudiantil.

El interés por el estudio emerge en reparo a estas situaciones débiles de competencias pedagógicas en los docentes de nuestra provincia, ya que a través de la globalización se ha visto que nuestra educación es muy paupérrima, es cierto que muchas razones que interviene para el proceso de la educación, lo maestros son los intermediarios fundamentales en el desarrollo y formación de los estudiantes. Desde años anteriores muchas líneas de investigaciones se han dedicado a buscar la solución acerca del desempeño docente y la competencia laboral en las aulas de las instituciones públicas del estado, así de esa manera llegar a solucionar, tomando siempre en cuenta las estrategias didácticas pertinentes, que son parte de la formación de un docente.

El docente hoy día no solo debe ser aquel que dicte su clase en una aula y generar dinero, sino que debemos ser un guiador, orientador y ayudar para así generar estudiantes que sea diferentes en esta sociedad corrompida, nosotros los docentes somos los grandes responsable de formar las futuras generaciones, podemos ser diferentes, solo la historia nos juzgara, si fuimos el que cambio la historia educativa o seguimos siendo los villanos que nunca hizo nada por cambiar esta realidad educativa.

Es esa la razón que nos lleva a plantear este problema: **PG** ¿Qué relación existe entre desempeño docente y competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima,2020?, Del mismo modo los problemas específicos son: **PE1** ¿Qué relación existe entre el desempeño docente en su dimensión de estrategia en la provincia de Huaral, Lima, 2022? **PE2** ¿Qué relación existe entre el desempeño docente en su dimensión de motivación con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022? **PE3** ¿Qué relación existe entre el desempeño docente en su dimensión responsabilidad con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022?

El propósito de esta investigación es contribuir en el fortalecimiento de las prácticas pedagógicas de los docentes de las instituciones públicas de la provincia de Huaral, atrás de esta investigación podremos fomentar el interés, el empeño e involucrarse en el sistema educativo y así poder ayudar al crecimiento de los estudiantes, sin embargo debemos tener en cuenta todo los procedimientos de balance, así para poder realizar un diagnóstico y seguimiento la buena calidad docencia en las instituciones, y por lo tanto ser también un apoyo poderos de retroalimentación y mejora.

Así, el objetivo general queda expresado como **OG**: Determinar la relación entre desempeño docente y competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022 **OE1**: Determinar la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión de estrategia con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral,Lima, 2022 **OE2**: Determinar qué relación existe entre el desempeño docente en sudimensión de motivación con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022 **OE3**: Determinar la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión responsabilidad con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral,Lima, 2022

La hipótesis general de esta investigación es: **HG**: Si existe una relación entre desempeño docente y competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022. De manera consecutiva, las hipótesis especificas son: **HE1**: la estrategia si tiene significativamente una relación con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022 **HE2**: La motivación si tiene significativamente una relación con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022 **HE3**: la responsabilidad si tiene relación significativamente con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Veintimilla, (2021) Competencias laborales y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, el objetivo es determinar la coherencia de la competencia laboral y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “El método que se ha utilizado es el cuantitativo, la conclusión del autor es determinar el desempeño docente y la competencia laboral en la escuela Carmen wither navarro, donde la población consultada fue calificado con un porcentaje alto de 80% entre los 2 variables y su aporte él nos dice que los trabajos de los docente no deben ser un semejanza obtenida de personas con actitudes personales, eso nos quiere decir que las competencia laboral y desempeño docente es alta, explicativa y directa y así podremos potencializar una calidad educativa, a nivel nacional y no tener una educación diferente entre países, si no aspirar a un educación universal donde los docente sea un de un mismo sentir para ser competentes y lograr el desempeño requerido y la metodología correlaciona, diseño no experimental transversal, muestra 140 docente, resultado es de 0,763 representando un nivel alto.

Niebles (2019) Desempeño docente y clima organizacional en universidades privadas de Barranquilla, la metodología es correlaciona. Objetivo de este artículo científico fue analizar el clima organizacional y el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. Nos dice que las competencia humanas sociales, considera que son relevante para un trabajo adecuado, destacando siempre los valores como empatía, el respeto, la comunicación, la comprensión para así establecer un comunicación solidaridad orientados a la creación de un ambiente efectivo para el desempeño docente, finalmente nos que se observó en la investigación un indicador de una buen clima de organización con lo que describe el desempeño docente adecuado, las cuales siempre tienen la tendencia del reglón presentando como un promedio alcanzado para la mejorar de un educación de calidad en el contexto internacional y nacional, tiene una correlación obtenida entre los dos variables de 0,95.

Pardo (2017) clima laboral y desempeño docente en el colegio fundación Manuel aya fusagasuga – Cundinamarca, la metodología que uso el investigador fue una investigación correlaciona, el objetivo general es establecer la relación que existe entre clima y el desempeño laboral de los docente, nos dice que disfruta de

un nombre bueno en el campo educativo a nivel nacional, por los grandes logros que ha tendido en lo académico, infraestructura, certificación y la tecnología, el trabajo investigativo hace análisis con fundamento, sentido y calidad humana, para poder afrontar las debilidades y fortalezas que permitan avanzar en la optimización de toda la organización educativa, por último el autor nos recomienda fomentar al interior de cada trabajo en grupo el respeto, la tolerancia y la armonía entre el personal docente, así para poder afrontar los errores y tener un clima adecuado para el buen aprendizaje y que los docentes tenga un buen desempeño para tener una educación que sea competitivo a nivel nacional e internacional, además tiene factores que inciden positivamente, con el trabajo mancomunado, desde la categoría de aportes e identidad y tiene una correlación del valor 0, 11 en la satisfacción laboral.

Según Martínez, Guevara & Valles-Ornelas (2016) en su trabajo de investigación el desempeño docente y calidad educativa, usando la Metodología correlacional, con una muestra 135 docentes, el objetivo de esta investigación, es mejorar la calidad educativa, con la practica docencia. Se concluye que un profesional docente debe tener un pleno conocimiento acerca de las necesidades de los alumnos, como ellos se desenvuelven en el ámbito educativo y el buen aprendizaje que ellos puedan tener para hacia tener una calidad educativa, al realizar el estadístico de correlación de Pearson, el resultado que se obtuvo fue un coeficiente de 0.688 que es una relación positiva considerable.

Según Chávez Pullas y Henríquez Jiménez (2019) en su trabajo investigativo gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones públicas, esta investigación busca resolver la incidencia de gestión educativa del conocimientos con respeto al desempeño docente de las instituciones educativos fiscales en la zona 8 de ecuador, el diseño es correlacional con muestra de 260 profesores, el instrumento que se uso fue el cuestionario, además es necesario entender que por medio de estas herramientas los docentes puede recoger y nutrir el conocimiento de estrategia, técnicas y habilidades, dado las dimensiones de los variables se obtuvo una correlación del desempeño laboral y gestión del conocimiento dado como resultado 0.984.

Torres (2021) Desempeño docente y competencias digitales en la institución educativa N° 32011 “hermilio valdizán” – Huánuco, 2019, La investigación

corresponde al tipo de estudio correlacional, el autor busca llegar a un grado que tenga relación entre el desempeño docente y competencia digital en la institución educativa Hemilio Valdizan y se ha logrado determinar que si existe un correlación alta positiva en la construcción digital y el desempeño docente y la conclusión del autor es animar a los docente a promover una apropiada y reflexivo competencia digital, para promover y diseñar actividades para una experiencia de aprendizaje incorporando las TIC, para emplear estrategias y manejo de recursos digitales propicio para la mediación de los aprendizajes de los estudiante. Se logro la determinación de correlación alta entre la competencia digital y el desempeño docente de 0.654.

Calvo (2015) Supervisión pedagógica y desempeño docente en la institución educativa Toribio Rodríguez de Mendoza, el objetivo general buscar la relación que existe entre la variación control pedagógico y el desempeño profesional docente, tipo de investigación es correlacional, la investigación revela que existe una relación directa y significativa entre las dos variables, de cuyo valor es de 0.892.

Salazar (2017) Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa san Agustín UGEL 06 del distrito de Ate, 2017. El objetivo Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, la metodología es correlacional, los resultados evidencian que existen una correlación alta de un valor de 0.997 entre las dos variables.

Gamero (2019) El clima laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ocoruro – cusco , el objetivo es determinar la coherencia entre le clima laboral y el desempeño docente, la investigación es correlación, llegando a la conclusión que el nivel del docente en la institución de Ocoruro, da como resultado que 73% de docente preguntar un adecuado desempeño y un 27% de docentes presentan un buen desempeño, tiene una correlación positiva moderada de 0.626, ya que hoy en día las capacitaciones docentes y actualizaciones pedagógicas son permanente para un mejor desempeño y garantizar un servicio de acuerdo a la necesidad de la población y dar una calidad educativa a la comunidad.

Zevallos (2018) La competencia docente y su relación con el desempeño laboral, en la Institución Educativa Saúl Cantoral Huamaní, Lima, el objetivo es determinar el nivel de relación entre la competencia docente y su relación con el

desempeño laboral en la institución educativa de Huamani, la metodología es el enfoque cuantitativo, el autor finalmente demuestra que si existe una relación entre los dos variables , con una correlación de 0,811, según la publicación de monitoreo obtenido de los salones y las supervisiones, así poder mejor las condiciones educativa y tener docente competentes que pueda desempeñarse de acuerdo a las necesidades de la lo población para así sobresalir en el ámbito de la educación.

Sandra (2017) dice que el desempeño docente construye diferentes figuras que resuelven, de esta manera, se plantea los términos desempeño, como una acción que hace referencia a un acto que, en lo peculiar, corresponde a las prácticas y hechos esenciales en la carrera docente. El fin de aclarar este concepto que señala toda toma de servicio de los componente que se le imputa a un docente, así como sus forma de juzgar, puede existir un buen desempeño, pero sin embargo, el adecuado desempeño docente siempre sobresale en las presentaciones de los conceptos, pues estas acciones que el docente espera ejecutar como parte de una ejercicio diaria para la buena enseñanza, también Rodríguez (2000) nos dice en términos generales que el desempeño es la percepción de la recompensa y el esfuerzo, de la habilidades y capacidades de una persona, por otra parte el desempeño por un conjunto de metodología e instrumentos que nos van a permitir evaluar la competencia de un docente, en esta situación en centro del análisis son los docente, que a menudo somos evaluados por el personal directivo.

El desempeño docente actualmente nos plantea que los aprendizaje son un proceso de desprofesionalización que instaura los perfiles, modelos docentes y porultimo los programas de formación, constituyen una consideración de un límite analítico que implica una proximidad teórica que en el desempeño docente siempre debe incluir los contornos y los tipos, si bien ahora, un terminante considerado en la educación es la calidad educativa y las relaciones del desempeño docente, así es que el desempeño docente ha llamado mucho la atención de mucho especialistas a quienes están buscando una gran mejorar en la educación, ya que, esto nos va llevar a que los alumnos asocian fuertemente con los logros de aprendizaje de los alumnos, sin embargo otro propósito que se ha establecido para la valoración y servicio profesional, es así por la cual se puede asegurar un buen nivel de suficiente, en quienes se ejecutan funciones para la enseñanza del

aprendizaje y que contribuyan a ofrecer una calidad educativa en el Perú.

Faria (2016) pretende explicar que el desempeño docente involucra definir como debe ser un docente y resolver la figura que debe ser ejecutado las funciones, siempre resalando el título como profesional, también debe siempre hacerse responsable el marco del contexto sociocultural y escolar, además debemos asumir constantemente una disposición profesional, como docentes debemos culminar brechas sobre temas, lo que faria pretende mostrarnos en este trabajo es sobre cómo debe implicarse el desempeño docente, tratar de adjuntar indiscriminadamente diferentes teorías sobre temas. Si bien el desempeño docente es un principal elemento que nos ayudan a la calidad educativa, antes de comentar de la verdadera valoración al desempeño docente, es necesario marginar que comprenda que el desempeño implica obtener limitaciones y alcances en términos concretos, se ve en la actuación docente y se ve los resultados en la unión que hace en diferentes prácticas y teorías que sirve de fundamento en conclusión, se debe también medir con un perfil docente que defina una forma adecuada de lo cual es y lo que se espera de una docente.

También una de sus dimensiones es la estrategia del desempeño docente, Halten (1987) nos dice que la estrategia es un proceso a través de cual una organización dirige y formula objetivo para la obtención de lo mismo, la vía para la obtención de los objetivos de la organización, es entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por dirigente para crea valores de los recursos y habilidades que los docente puedan controlar, para ello los docentes deben desarrollar estrategias exitosa para que la estrategia pueda funcionar, pero hay dos claves que te puede llevar a este éxito; uno el análisis y acción esta integrados en la dirección estratégica y el otro hacer lo que hago bien y recoger los competidores que puedo derrotar.

Robbins (1993) nos dice que la motivación son un conjunto de aspectos psicológicos y materiales que dan al individuo una satisfacción a las necesidades básicas que tiene uno, así provocando un comportamiento diferente que lograr obtener el mejor resultado dentro de los objetivos dentro de una institución o empresa, etc. Romero (2012) nos dice que la responsabilidad alude a la obligación de responder por sus propios actos, la responsabilidad es aquel que nos lleva a una reflexión seriamente antes de tomar cualquier decisión que pueda afectar

nuestra vida o a otras personas, nosotros como docente somos los primeros que tenemos que tener cuenta que la responsabilidad debe ser parte de nuestra vida diaria y asumir las consecuencias de los actos y siempre responder por lo que hacemos.

Mertens (1997) nos dice que la competencia laboral distingue la existencia de dos enfoques estructural y dinámico, los que considera complementarios porque nos va ayudar afrontar la conceptualización de las competencias laborales y la formación desde diferentes ángulos que puede servir para una educación de calidad. Señala también que la definición de competencia laboral es el enfoque estructural histórico que cuenta los contextos de actuación profesional de las personas, es interesante que la competencia laboral incluye un conjunto de conocimiento, habilidades y aptitudes que requieren para el logro de objetivos. A pesar de que se dice que la definición nos permite trascender la concepción de la competencia con dimensión cognitiva y situarla en un contexto personal más amplio. La competencia laboral también se define en el mundo del trabajo como en la educación, como una competencia que hace diferencia entre menores y mayores, la principal diversidad de esta es evidente, que la concepción desde el mundo laboral se establezca la competencia como una aptitud que solo se puede extender en una situación laboral, también tiene reglas como el instrumento, consecuencia y procedimiento, el concepto parece responder a la misma idea básica, pero la demostración se acepta en la evaluación educativa, para una mejor calidad educativa.

También se considera la competencia como aquel factor que distingue a una persona con una actividad superior a otras, que tiene que ser una actividad promedio o aceptable, esta conciencia de las competencias son las características individuales que nos va a permitir a una persona tener un desempeño exitoso. Pérez (2012) nos dice que la competencia laboral, es un conjunto de conocimientos y aptitudes, como: también capacidades y habilidades, actitudes como: valores, motivación que nos permita a cada docente hacer un desempeño exitoso.

La actitud de servicio es el interés, deseo y la buena disposición que tiene cada docente para poder enseñar y ayudar a los demás miembros de una manera asertiva y también ayudar a consolidar otras prácticas y también adquiriendo mayores competencias personales, para así resolver los diferentes problemas que se

presentan en el sistema educativo. Velázquez (2012) también los dice que la actitud es la forma de actuar a diferentes situaciones que se presentan, y servicio es hacer algo por alguien, por lo tanto, actitud de servicio es crea una elección, importancia y decisión para servir y satisfacer las necesidades a las personas en forma eficaz, nuestra actitud de servicio puede obstaculizar o facilitar el desarrollo de una organización.

Una actitud constructiva es una consecuencia de tener una capacidad emocional, de contar con buena salud y todo lo que integrar como tener también una buena autoestima, las capacidades de comunicación nos van ayudar a ser efectivos y asertivos para el manejo de nuestras emociones, toda esta herramienta beneficia las relaciones con la demás persona, además también la capacidad de resolver situación que se nos presentan, siempre trabajando y no alterando la relaciones con otras personas.

Proactividad es ahora ver común en los textos de una dirección de una expresa, significa que, como seres humanos, somos responsable de nuestra vida, nuestra conducta es una forma de tomar nuestras propias decisiones, no basados en nuestras propias condiciones, podemos dominar los sentimientos a los valores, nosotros como docente tenemos la iniciativa y las responsabilidades de hacer que las cosas sucedan, así para poder determinar situaciones que se nos presenta. Varo (2011) nos dice sobre la proactividad es básicamente tener una actitud dinámica, pero el concepto a otros campos como la psicología, también se puede decir que es una actitud que asumimos un plena control de nuestra conducta y vida para desarrollar actividades creativas que puedan ayudar en la mejora en los entornos laborales.

La orientación logro consiste en tomar una decisión de una manera consciente y raudo. Consiste en realizar un trabajo rápido y eficaz con un liderazgo responsable, vasado en la orientación de los logros específicos de una persona en distintas tareas, tanto como docente y directivo, es buscar fomentar el mayor logro de los objetivos para llegar a tener una excelencia dentro de ámbito de competencia. Siempre teniendo en cuenta la mejora a continuar tanto docente y los alumnos, con orden y disciplina las tareas nos llevaran a una alta calidad de profesionalismo.

Universidad Tecnológica Peruana (2013) nos dice que la orientación de logro

involucra la autodirección persistente de una persona para poder conocer y premiar los resultados obtenidos por la organización, es también que las personas establezcan retos mejores y a superarse para decidir involucrar las actividades que felicitan alcanzar los logros, por lo tanto, la orientación de logro valora la importancia de acciones para la consecución de los resultados finales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Este trabajo de investigación es de básica de nivel correlacional transversal, de enfoque cuantitativo, hipotético deductivo y diseño no experimental.

Belén (2010) nos dice que la investigación básica es un proceso por la cual se aplica el método científico, siempre procurando encontrar investigaciones relevantes y fiables, así para poder entender, corregir, verificar y aplicar el entendimiento, el estudio es básico para un profesional, porque es parte de su vida y formación de su camino profesional, el pasado, el presente y el futuro de logro para poder sobresalir adelante.

Según Cancela y otros (2010) nos dice que el nivel correlacional es el estudio de aquellos que están aprovechados en explicar y clarificar las relaciones existentes de los variables más complejas, por la cual se usa el coeficiente de correlación. Estos coeficientes de correlación son los indicadores adecuados que van a poder aportar una información de fuerza y precisa para la relación con los variables.

El enfoque cuantitativo se privilegia de información o lo datos numéricos, por lo general son interpretados para dar noticias fundamentales del objetivo, por tal motivo con frecuencia se recurre a fuentes elaborados por diversas instituciones como la población y vivienda, indicadores de pobreza, censos comerciales, así para que el investigador diseñe sus propios métodos. Para Tamayo (2007) nos dice que el enfoque cuantitativo es el que contraste lo teórico ya existente a partir de una serie de hipótesis y es necesario para poder obtener una muestra, ya sea de forma discriminada o aleatoria. Por tal motivo el enfoque cuantitativo es el estudio de la información o dato numéricos, que por lo general nos va llevar a interpretar los objetivos, que a partir de una serie de hipótesis va surgir y que es necesario para obtener resultado.

El método deductivo por lo general es un principio para dar una validez general que se puede aplicar a uno de los casos, cuando aplica la deducción nos hace entender la relación que tiene en la conclusión y premisas, se puede distinguir principalmente en las deducciones que son válidas.

Hernández (2011) nos dice que el método deductivo consiste en lo general inferir posiciones particulares y universales, también presenta principios, conceptos, afirmaciones o definiciones de los cuales van a ser extraídas conclusiones y consecuencias. Por lo tanto, el método hipotético deductivo son proceso por la cual los métodos van a dar validez al caso que podamos aplicar, principalmente distinguir si son validad o no las deducciones, para que así el investigar pueda tener una práctica investigación.

Según Hernández (2010) nos dice que la investigación no experimental consiste realizar algunas manipulaciones deliberadas de los variables y nos ayuda a observar los fenómenos en un ambiente natural después de a verlo analizado.

3.2 Variables y operacionalización

Espinoza (2018) dice que los variables van a intervenir como un efecto de causa en el proceso de una investigación, los variables que se pone en investigación siempre van a quedar identificados desde el momento que el investigador defina el problema. También son factores de un proceso o fenómeno de una realidad para poder estructurar un experimento. Sobre el variable se puede decir también es la intervención para realizar una investigación en lo general o particular, para su mejor comprensión.

Los variables son conceptos y construcciones, que el investigar elabora, para poder referirse a determinado investigaciones, ya sea muy genéricas que tratan de abarcar un amplio estudio que permitan al investigador disponer de una teórico para citar determinados aspectos.

Para Chacón (2017) la operacionalización tiene como fin convertir el concepto empírico, a treves de un medio de aplicación de un instrumento, este proceso pues tiene una gran importancia para que el investigador poco experimentado puede tener una confianza de no perderse o equivocarse con el proceso investigativo, cuando no existe una coherencia de los variables y la formar de medirlo, la precisión te puede definir términos que ayuden a tener ventaja de hacer una investigación concreto y una comunicación asertiva.

Variable 1: desempeño docente

Villareal panduro, Silvia Janeth (2019) el desempeño docente es como un representante primordial para poder cambiar el proceso de enseñanza y generar

una enseñanza progresiva para las nuevas generaciones, donde los estudiantes posea capacidades y competencias primordiales para el éxito de su vida cotidiana, es importante también que las instituciones educativas cuenten con docente que tengo un buen desempeño y así poder la obtención de los resultados en el aprendizaje y en la enseñanza. La consideración al desempeño docentes es fundamental y sustancial para tener una calidad educativa y así la educación peruana sea mejor.

Tabla 1

Dimensiones	Indicadores	Escala
Estrategias	Funcionales	1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
	Organizacionales	
	Operacionales	
Motivación	Líder	
	Motivador	
	Animador	
Responsabilidad	Puntualidad	
	Solidaridad	
	Tolerante	

Variable 2: competencia laboral

Quiroa (2020) nos dice que la competencia laboral es una totalidad de destrezas, habilidades, características y conocimientos correctamente combinas para una situación de trabajo en cualquier ámbito, la competencia laboral también es un conocimiento de habilidades y aptitudes que una persona posee para poder ser competente en un área de trabajo, además incluye el tener conocimiento, herramientas y capacidades necesarias para poder sobresalir en tiempos difícil que se presentan y así poder surgir en una sociedad.

Tabla 2:

Dimensiones	Indicadores	Escala
Actitud de servicio	Fiable	1. Nunca
	Comprometido	2. A veces
	Empeñoso	3. Siempre

Proactividad	Emprendedor	
	Desarrollador	
	Competidor	
Orientación al logro	Orientador	
	Exisigidor	
	Preparador	

3.3 Población, muestra y muestreo

La población este compuesto por los elementos, objetivos, personas que definen y delimitan el análisis del problema de la investigación, se conoce también como el total. Para Tamayo (2012) la población es un fenómeno de estudio de la totalidad, incluye las unidades de análisis que integrar dicho fenómeno y que debe cuantificarse para determinar el estudio en conjunto para determinar las características y su totalidad de la investigación.

Por eso la población es esencial para una investigación por que ahí están los elementos, objetivos para tener un análisis integrado de dicho fenómeno y que nos va seguir para poder determinar el estudio y las características totales de la investigación.

Tabla 3:
Población

Población	Sujetos
51	Docentes
5	Directivos
56	Total, de encuestados

La muestra consiste que es un tramo de la población que se considera como representativo de una población, para así poder obtener una información de cada variable para las investigaciones. Pedro López (2004) también nos dice que la muestra es una subconjunto o parte de una población que se extrae para llevar acabo una investigación, mejor dicho, es la parte representativa de una cantidad de población.

Por lo tanto, la muestra es esencial para poder hacer la investigación en una determinada población para así obtener las cantidades de un componente de

muestra lógica, formulas y otros aspectos que se verán más adelante.

La muestra probabilística sirve para la selección de elementos, es evidente que la muestra basada en probabilísticos permite inferencias sin sesgo acerca de la población que estas investigando, aunque es complicado extraer una muestra, se debe procurar conseguir y estar consciente de la potencialidad que puede existir. Para Mata (1997) El muestreo es un método usado para seleccionar elementos de la muestra, que consiste en grupo de elementos de una población que representa lo que sucede.

Por eso es importante el muestreo porque nos va ayudar a seleccionar los componentes de una población para poder seleccionar los procedimientos y criterios de la investigación, de tal manera que el investigador no tenga propensión o tendencia.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

El cuestionario es una de las técnicas más usados para recolectar las informaciones, tanto la investigación cuantitativa y cualitativa, en la primera se emplean las preguntas cerradas que difícilmente se comprende con exactitud para las personas que respondan, en la segunda las preguntas son abierta y te permite responder con amplitud y sin cortapisas. Para Hernández (1997) el cuestionario sirve para recolectar datos, por que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, porque consiste en una secuencia de preguntas de una o más variable a medir, también puede servir para plantear una serie de preguntas para determinar la información a un grupo de personas.

Nos quiere decir que el cuestionario nos va servir para poder recolectar los datos de investigación, la preguntas pueden ser cerradas o abiertas, dependiendo al contexto para así llegar determinar la información.

3.5 Procedimiento

La estadística descriptiva, quizás son las más conocidas de las mediadas numéricas, incluso por quienes nos somos hábiles en la estadística, ya que la tendencia central es la descripción de todos los valores que se agrupan en torno al valor del medio. Para Borrego (2018) la estadística descriptiva es el ordenamiento, el recuento y la clasificación de los datos obtenidos para la investigación, de ahí se construye tablas y se representa gráficos que nos permitan simplificar la complejidad.

Por lo tanto, la estadística descriptiva nos va ayudar construir tablas que nos va ayudar a nuestra investigación hacerlo más sencillo, así mismo nos va ayudar a calcular los parámetros estadísticos que caracteriza la distribución.

3.6 Método de análisis de datos

Hernández (2003) nos dice que el análisis de datos son técnicas que se usan en el procedimiento de cualquier tipo de información almacenada en terminantes variables que nos permitan hacer un análisis del problema de una investigación. Para ello como investigadores debemos recurrir a diversas técnicas que nos ayuden a tener la recopilación de datos, por eso es importante tener definida la técnica a utilizar en dicha investigación.

3.7 Método de procesamiento de datos

Figuroa (2016) define el procesamiento de datos como una acción que es ejecutada, en este caso los datos son procesados o transformados, entonces podemos decir que el procesamiento requiere un adecuado tratamiento de datos y elementos básicos para una información, mediante el empleo de sistema, el procesador de datos nos va ayudar generar una información adecuada para así poder tomar decisiones concretas.

3.8 Aspectos éticos

Criterios de los aspectos éticos nacionales: se toma en cuenta la autorización de las instituciones educativas en provincia de Huaral.

Criterios de los aspectos internacionales: se ha considerado a los autores, según las normas APA porque no se puede publicar libremente, porque se considera un plagio. Así para poder publicar libre y voluntariamente, sin cuestión alguna.

Los aspectos éticos: se ha considera que los investigadores deben tener como objetivo la autenticidad, es decir se respetara la autoría de las informaciones que ha sido tomado en estas investigaciones.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Relación entre Desempeño docente y Competencia laboral

Relación entre Desempeño docente y Competencia laboral
según Spearman

Coeficiente de correlación	,531
Sig. (bilateral)	,000
N	56

La tabla 4, representa un valor de $p = ,000$, menor a $,05$, es así que, existe una relación. Además, el valor del coeficiente de correlación es $,531$, como consecuencia es una relación moderada y positiva, entonces, rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto, al percibir que si se incrementa el desempeño docente de igual forma aumenta el nivel de competencia laboral de los participantes encuestados de una institución educativa pública en la provincia de Huaral, Lima 2022.

Tabla 5

Relación entre Estrategias y Competencia laboral

Relación entre Estrategias y Competencia laboral
según Spearman

Coeficiente de correlación	,408
Sig. (bilateral)	,002
N	56

La tabla 5, presenta un valor de significancia mostrada es de $p = ,002$ menor a $0,5$ y por lo que consideramos que existe una relación. Además, se obtuvo un

valor del coeficiente de correlación de ,408, considerándose que representa una relación moderada y positiva, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula. Es decir, cuando se incrementan las estrategias del desempeño docente de igual manera se incrementa la competencia laboral de los participantes encuestados de una institución educativa pública en la provincia de Huaral, Lima 2022.

Tabla 6

Relación entre Motivación y Competencia laboral

Relación entre Motivación y Competencia laboral	
según Spearman	
Coeficiente de correlación	,475
Sig. (bilateral)	,000
N	56

En la presente tabla 6, podemos apreciar la significancia mostrada es, 000 menor a ,05, en consecuencia, se considera que está presente una relación. Además, también se determinó un valor de ,475 que representa una correlación moderada y positiva, por lo cual, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula. Se puede determinar que al incrementar la motivación del desempeño docente de igual manera se incrementará el nivel de competencia laboral de los participantes encuestados de una institución educativa pública en la provincia de Huaral, Lima 2022.

Tabla 7

Relación entre Responsabilidad y Competencia laboral

Relación entre Responsabilidad y Competencia laboral	
según Spearman	

Coeficiente de correlación	,486
Sig. (bilateral)	,000
N	56

La tabla 7, presenta un valor de significancia mostrada es de $p = ,000$ menor a 0,5 y por lo que consideramos que está presente cierto grado de relación. Además, se obtiene un valor coeficiente de 486, se puede considerar que representa una relación moderada y positiva, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula. Es decir, cuando se incrementan la responsabilidad del desempeño docente de igual manera se incrementa la competencia laboral de los participantes encuestados de una institución educativa pública en la provincia de Huaral, Lima 2022.

Prueba de normalidad

Previamente a la realización de la estadística y la contrastación de hipótesis, se realizó la prueba de normalidad, para lograr resolver cual sería el tipo de prueba estadístico que se usa para la investigado, según el numero de la muestra que es igual a 56, superior a 50, se usa la prueba de Kolmogoroy Smirloy para así establecer los datos normales o no, además los instrumentos serán evaluados por las estadísticas paramétricas.

Tabla 8

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	,246	56	,000
Competencia laboral	,164	56	,001

El instrumento para evaluar el desempeño docente, el valor estadístico fue de 0,246 con 56 grados de libertad, eso significa que 0,000, el cual es menor ha 0.05, por lo que he considerado que hay razones suficientes para poder contribuir a normal de los valores de la variable.

En cuanto al instrumento para evaluar la competencia laboral, el valor es 0.164 con 56 grados de libertad, con un valor de significancia de 0,001, como este valor superar a 0,05 se infiere que hay razones suficientes para aceptar la distribución anormal de los valores de los variables.

En conclusión, la prueba de normalidad: del análisis se observa que las variables no presenten una distribución normal, por lo que para cumplir la prueba de hipótesis se usó la prueba paramétrica Rho de Spearman.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta ya los resultados obtenidos, se puede discernir la relación existente entre las 2 variables, desempeño docente y la competencia laboral; ya que se han obtenido una correlación de 0,531 que indica la existencia de un nivel medio del desempeño docente que generará un nivel medio de la competencia laboral, y viceversa. Este dato puede ser contrastado con la investigación realizada por Veintimilla (2021) en Ecuador, quien sostiene que el desempeño docente influye significativamente en la competencia laboral que pueda desarrollar en la aplicación de la educación, pero no decreta el comportamiento global del desempeño docente. El investigador detectó una relación entre competencia laboral y desempeño docente alta, explicativa y directa, lo que le permitió realizar la potencialidad de lograr una mejor calidad educativa. Logrando inferir que, si bien pocos docentes realizan bien su desempeño docente no necesariamente presentan el cumplimiento de sus competencias laborales, los casos son poco frecuentes, puesto que siempre están constantemente motivados para efectuar algunas actividades porque insignificante que esta sea, el ser humano se moviliza por motivaciones intrínsecas e intrínsecas. Es importante destacar que el desempeño del docente interviene de manera significativa en las competencias laborales, manifestando una asociación directa entre las dos variables; lo la cual se comprueba que, si existe un buen desempeño docente, también habrá un buen nivel de la competencia laboral o a un deficiente desempeño docente le corresponderá un bajo nivel de competencia laboral.

El desempeño docente es el factor que se acopla de manera directa a la buena la educación. El mundo y la escuela deben adquirir con profesionales de buena preparación y con clara objetivo de alcázar un buen desempeño. Por esta razón, a cada docente se le considera como el actor clave y relevante para lograr el cumplimiento de las competencias laborales en razón de la aplicación adecuada de los procesos de enseñanza y aprendizaje. El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de funciones; de acuerdo a los factores que son asociados a la docencia, a los estudiantes y al entorno. De tal manera, el desempeño se ejecuta en diferentes campos; en el contexto social, cultura, institucional, en el ambiente

del aula y también sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Por otro lado, en relación a los objetivos específicos se obtuvieron los siguientes resultados:

En el objetivo específico N°1; semana que existe una relación significativa moderada y positiva entre la estrategia y la competencia laboral de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes, obteniendo un valor Rho de $r = 0,408$. Esto se contrasta con la investigación de Pardo (2017) realizada en Colombia, quien concluyó en su investigación que el valor de correlación 0, 11 permite considerar que cada docente si bien es cierto goza de renombre para el nivel educativo nacional, por los logros académicos, certificaciones, infraestructuras y el de la tecnología, se analiza que se puede afrontar las debilidades y fortalezas que nos permitan avanzar en la optimización de toda la reestructuración educativa. Sin embargo, aunque existe una comunicación asertiva, hay aun aspectos por mejorar, tales como los canales de comunicación insuficiente. Exactitud en la comunicación, falta de fluidez y la falta de actividad de integración. Es necesario, que se deban reconsiderar las estrategias para poder enfrentar la comunicación como un instrumento primordial para la mejora en el clima laboral y satisfacción laboral de los docentes. En consecuencia, se ratifica la relación entre clima laboral y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones.

En este sentido, las estrategias del docente se basarán en la aplicación de una serie de los métodos de como el instrumento, el docente elegirá el más adecuado como medio para un determinado fin. El estudiar el desempeño docente tiene mucha importancia, pues es un pilar fundamental para el desarrollo de un país, es la educación que se le enseñe al estudiante, pues ellos son el futuro de un país.

En el objetivo específico N°2; se señala que existe una relación significativa moderada y positiva entre la motivación y la competencia laboral de los participantes encuestados de una institución educativa pública en la provincia de Huaral, Lima 2022, obteniéndose un valor de Rho Spearman de $r = 0,475$. Esto se contrasta con la investigación de Torres (2021), quien concluyó que, existe una

correlación alta positiva en la construcción digital y el desempeño docente, por lo que el investigador considera que los docentes a promover una apropiada y reflexiva competencia digital, para promover y diseñar actividades para una experiencia de aprendizaje incorporando las TIC, para emplear estrategias y manejo de recursos digitales propicio para la mediación de los aprendizajes de los estudiantes, esto contempla la motivación del docente con un elemento primordial para abordar las practicas educativas inclusivas y la buena calidad de la educación. La motivación desde el punto laboral se refiere al deseo del individuo de realizar un mejor trabajo posible, este impulso referido origina el proceso de motivación, debido a un apoyo externo o bien, aunque sea reflexivo.

La motivación es uno del aspecto donde el docente está comprometido, es un proceso que logra orientar, dinamizar, activar y mantener la conducta del docente hacia a la realización de alcanzar el propósito. Es así considerado que la medida de voluntad o energía que una persona utiliza para lograr su objetivo. Es importante mencionar la motivación así a los docentes es para que puedan mejorar la competencia laboral, por lo que, el desempeño profesional del docente se centra en un conjunto de acciones que realiza el docente, durante el desarrollo de sus actividades pedagógicas, que se concretan en el proceso de cumplimiento de acciones para los lograr los objetivos y fines.

En relación al objetivo específico N°3; se señala que, existe una relación significativa moderada y positiva entre la responsabilidad y la competencia laboral, obteniéndose un valor de Rho Spearman de $r = 0,486$. Esto se contrasta con la investigación de Zevallos (2018) quien concluyó debido al resultado obtenido de un valor de correlación de 0,811, con una según la publicación de monitoreo obtenido de los salones y las supervisiones, así poder mejor las condiciones educativas y tener docentes competentes que pueda desempeñarse de acuerdo a las necesidades de la lo población para así sobresalir en el ámbito de la educación. Un informe de la organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la ciencia, nos describe que la responsabilidad primordial de los docentes es garantizar la enseñanza de alta calidad. Eso no quiere decir que como docentes debemos abordar el plan de estudios, asegurar el aprendizaje y el compromiso, siempre adaptarse a las necesidades de los estudiantes, además preparar los

materiales de clase, brindar asistencia a los alumnos y a los padres, además de organizar y evaluar. Dependiendo de cada institución educativa, se presentan diversas responsabilidades, además de la instrucción que pocas veces son pagados, situación que puede aumentar muchas veces la desesperación de los docentes. En algunos países de América latina, en los cuales muchas instituciones cuentan con bajo recurso, la excesiva carga de trabajo se ve agravada por alguna falta de materiales de instrucción y las aulas sin condiciones y superpobladas. La gran responsabilidad por parte del docente pues va depender de su formación académica y gran parte de como se ha formado personalmente y a los estudiantes, es por ellos de la importante del docente buscar las mejores estrategias a finde conseguir una mejorar enseñanza y así poder lograr el aprendizaje por parte del estudiante.

De acuerdo a todos los datos procesados se puede decir que existen una asociación moderada y directa tanto entre los variables de estudio, así como con sus respectivas dimensiones de manera que las estrategias que se desarrollan en favor de una, tendrán una repercusión en la otra y también viceversa; de manera que se debe en cuenta todas las estrategias que desarrolla, tienen que involucrar a ambas variables de estudio.

Finalmente, considero que la importancia de desarrollar un buen desempeño del docente también puede influir en mejorar el nivel de competencia laboral, si bien es cierto existen algunos factores influyen en el desempeño del docente, éstos pueden mejorar si se considera realizar una buena organización, proyección hacia el cumplimiento de metas a través de estrategias adecuadas, impulsar la motivación en los docentes con reconocimientos y desarrollar acciones con responsabilidad que deben ser coordinadas con las autoridades educativas, de esta manera el desempeño del docente puede ir por buen camino.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Los valores hallados, determinaron que existe una moderada y positiva relación entre ambas variables de estudio. Por lo tanto, si existe un medio nivel de desempeño docente se identificará también un medio nivel de competencia laboral de los participantes encuestados de una institución educativa pública en la provincia de Huaral, Lima 2022.

Segunda: De acuerdo a los valores obtenidos, que existe una relación positiva entre las estrategias del desempeño docente y la competencia laboral de los participantes encuestados de una institución educativa pública en la provincia de Huaral, Lima 2022. Por lo que las estrategias que se desarrollan durante el desarrollo de las actividades laborales se pueden reflejar en el nivel de competencia laboral, por lo que, los participantes deben desarrollar ciertas estrategias durante el desarrollo de sus actividades en beneficio de los estudiantes.

Tercera: En cuanto a la dimensión motivación y la variable competencia laboral, se pudo concluir la presencia de una relación moderada y positiva, de acuerdo con las respuestas brindadas por los participantes encuestados de una institución educativa pública en la provincia de Huaral, Lima 2022. En el aspecto de haber laborado con altos niveles de motivación los participantes durante el desarrollo de sus actividades deben presentar un alto nivel de competencia laboral.

Cuarta: En cuanto a la dimensión responsabilidad y la variable competencia laboral, se pudo concluir la presencia de una relación moderada y positiva, de acuerdo con las respuestas brindadas por los participantes encuestados de una institución educativa pública en la provincia de Huaral, Lima 2022. En el aspecto de demostrar altos niveles de responsabilidad durante el desarrollo de sus actividades laborales presentan un alto nivel de competencia laboral

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al director de la institución educativa pública en la provincia de Huaral, continúe reforzando la competencia laboral, con la finalidad de lograr una calidad educativa. Es importante fortalecer la comunicación interpersonal, el uso de TIC y la resolución de conflictos; dichas acciones deben involucrar a padres de familia y personal administrativo.

Segunda: Se sugiere que los docentes deben elaborar estrategias de aprendizajes para potenciar la atención de los alumnos durante la clase. Una de tantas estrategias es utilizar el movimiento para que los estudiantes estén concentrados. En primaria: Realizar patrones de aplausos y patrones, acompañados de algún canto o verso; en secundaria crear un ritmo chasqueando los dedos y aplaudiendo.

Tercera: Los docentes deben buscar formas de aumentar su motivación intrínseca y el director debe fortalecer la motivación extrínseca en los docentes y así alcanzar un alto nivel de competencia laboral.

Cuarta: Se recomienda a los docentes reforzar la responsabilidad desde perspectivas éticas, técnicas, sociales y cognitivas. Así asegurar la calidad de la labor desempeñada.

REFERENCIAS

- Veintimilla Nazareno, Victoria Agueda (2020) Competencias laborales y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020
https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20_500.12692/56644
- Diana Pardo Amaya (2017) Clima Laboral y Desempeño Docente en el colegio fundación Manuel Aya Fusagasugá – Cundinamarca.
<http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2264/1/APROBADO%20DIANA%20OPAOLA%20PARDO%20AMAYA.pdf>
- Monrroy Almonte Margot (2012) Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de ventanilla - callao tesis para optar el grado académico de maestro en educación.
<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/1220>
- Acevedo, G. G., & Rojas, N. P. (2006). “Competencia Laboral: ¿Qué es la competencia laboral? Una visión desde el trabajo social”. (Spanish). Cuaderno de Trabajo Social, 331-36.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/23176>
- Kinberly Marina, Yusely Púm Miranda (2018) Competencias Laborales y Evaluación del Desempeño (Estudio realizado con el personal de Autocentro Gutierrez, S.A., ubicado en la ciudad de Quetzaltenango)
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
- Aguirre Canales, V. I. (2018). Estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56644/Vaintimilla_NVA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barriga Rodríguez, R. D. (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima 2016. [Tesis de maestría], Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
<https://core.ac.uk/download/pdf/323350037.pdf>
- De la Ece Sánchez, N. G. (2018). Liderazgo directivo y evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador - 2017. 8(1), 45-52.

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1591-5959-1-PB.pdf>

Chávez Pullas, M. K., & Henríquez Jiménez, E. V. (2020). La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019. Universidad Politecnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador.
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19092>

Fernández Viera, D. H. (2017). Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017. [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/9952>

Huayamares Carbajal, K. C. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral docente del instituto de educación superior tecnológico público Chancay 2016. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2133>

Loureiro, S., Míguez, M., & Otegui, X. (2016). Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. Cuadernos de Investigación Educativa.
<https://www.redalyc.org/pdf/4436/443646604005.pdf>

William A., Niebles N., Lorena Del Carmen H., Santander J. (2019) Desempeño docente y clima organizacional en universidades privadas de Barranquilla, la metodología el enfoque cuantitativo.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893/5470>

Hidalgo C., Bersy A., LIHON D., Franz L. , (2019) Competencias Digitales y el Desempeño Docente en la Institución Educativa n° 32011 “Hermilio Valdizán” – Huánuco.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6479/2ED.EP011H51.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

Altemar Bolívar T. M. (2019) de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5698/1/T2338-MIE-Tenorio-Satisfaccion.pdf>

Según Chávez Pullas y Henríquez Jiménez (2019) en su trabajo investigativo

gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones públicas.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPS-GT002973.pdf>

León Ramos H. (2021) El desempeño docente y las habilidades digitales en el área de comunicación en nivel secundaria en tiempos de pandemia.

<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/928/857>

Mestanza Saavedra, M. (2017) Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la i.e. "San Antonio de Jicamarca"

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1129>

Rosmery Rocio, F. S. (2018) EL clima laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de ocoruro, provincia de espinar, cusco .

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8505/EDMfasorr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Job Colquichagua Zevallos (2018) La competencia docente y su relación con el desempeño laboral en la Institución Educativa Saúl Cantoral Huamaní, Lima.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1599/TM%20CE-Dg%203525%20C1%20%20Colquichagua%20Zevallos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huayamares Carbajal, K. C. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral docente del instituto de educación superior tecnológico público Chancay 2016. [Tesis de maestría], Universidad Nacional José Faustino Sánchez

Carrión, Huacho, Perú.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2133>

Pardo Amaya, D. P. (2017). Clima laboral y desempeño docente en el colegio Fundación Manuel Aya Fusagasugá - Cundinamarca. Universidad del Tolima, Tolima, Colombia.

<https://core.ac.uk/download/pdf/159771934.pdf>

Maloa Figueroa (2016) procesamiento de datos

<https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/03/05/1882/>

Villareal Panduro, S.J. (2016) universidad científica del Perú tesis desempeño docente.

<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/826>

- Ticona Huamán, S. Y. (2018). Incidencia de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los docentes del nivel Secundario de la Institución Educativa Alfonso Ugarte–La Yarada Los Palos, año 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32790>
- Martínez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Mazorra Fuentes, O. d., & León García, M. (2017). Dimensiones e indicadores para el estudio del desempeño profesional pedagógico del tutor de práctica pre profesional. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3619>
- Trujillo-Segoviano, J. (2014). El enfoque en competencias y la mejora de la educación. Ra Ximhai, 10(5), 307-322. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134026.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Huayamares Carbajal, K. C. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral docente del instituto de educación superior tecnológico público Chancay 2016. [Tesis de maestría], Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2133>
- Huertas Pizarro (2017) “hábitos de estudio y rendimiento académico de los estudiantes de la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – sede Huaral durante el año académico 2015” <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1423>
- Huayamares, Kevin (2018) gestión por competencias y desempeño laboral docente del instituto de educación superior tecnológico público chancay. <file:///E:/LECTURAS%20DE%20VALLEJO/ultimos%20antecedentes/3.pdf>
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2009). Desarrollo Profesional Docente, ¿Cómo se aprende a enseñar?, Madrid España, NARCEA, S.A.
- Marqués, G. (2011). Los docentes: Funciones, Roles, Competencias necesarias, Formación. Departamento de Pedagogía Aplicada, Facultad de Educación, UAB. Disponible en

<http://peremarques.net/perfiles.htm>

Rosmery Soncco (2018) el clima laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de ocoruro, provincia de espinar, cusco – 2018

<file:///E:/LECTURAS%20DE%20VALLEJO/ultimos%20antecedentes/4.pdf>

Martínez y Rodríguez (2011) realizó la investigación: “Caracterización del clima organizacional en las instituciones de educación infantil privadas y públicas”. Universidad de la Sabana.

Huayamares Carbajal, K.C. (2018). Management by competencies and performance teaching labor of the public technological higher education institute Chancay 2016. [Master's thesis], José Faustino National University Sanchez Carrion, Huacho, Peru. Obtained from

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2133>

Trujillo-Segoiano, J. (2014). The focus on competencies and the improvement of education. Ra Ximhai, 10(5), 307-322. Obtained from

<https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134026.pdf>

Valerio Aviles, C. (2018). Management of labor competencies of the Institution Educational Infodat of El Tambo and the insertion of its graduates in the Working market. [Master's thesis], National University of Education Enrique Guzman y Valle, Lima, Peru. Obtained from

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2575>

Tenorio Méndez, A.B. (2017). Teachers' satisfaction with the process of job performance evaluation. [Master's thesis], Universidad Andina Simon Bolivar, Quito, Ecuador. Obtained from

<http://hdl.handle.net/10644/5698>

Pardo Amaya, D.P. (2017). Work environment and teaching performance in the school Manuel Aya Fusagasugá Foundation - Cundinamarca. [Master's Thesis], 44 University of Tolima, Tolima, Colombia. Obtained from

<http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2264/1/>

Loureiro, S., Miguez, M., & Otegui, X. (2016). Teacher performance in teaching university: analysis of student opinions. notebooks of Educational Research, 7(1), 55-67. Obtained from

<https://www.redalyc.org/pdf/4436/443646604005.pdf>

Hernández Jácquez, L. F., & Cenicerós Cázare, D. I. (2018). Teaching self-efficacy and teaching performance, a relationship between variables? Educational Innovation, 18(78). Obtained from

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid

National Basic Education Curriculum – Ministry of Education (2016). Recovered from

<file:///C:/Users/USER/Desktop/MARCO%20theoretical%20%20TESIS%20PRIMARIA/curriculo-nacional-de-la-educacionbasica.pdf>

MINEDU. (2012). Framework of good teaching performance. Lima. Peru. Recovered from

<http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/>

Apancho and Condori (2016), their thesis entitled: "Work Climate and Job Satisfaction in Nurses of Surgery and Surgical Center, Honorio Delgado Regional Hospital Arequipa 2016" of the National University of San Agustín, Arequipa.

TÍTULO: Desempeño docente y competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022						
AUTOR: Vasconsuelo Meléndez Uber Hugo						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General:</p> <p>¿Qué relación existe entre Desempeño docente y competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre el desempeño docente en su dimensión de estrategia con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre el desempeño docente en su dimensión de motivación con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el desempeño docente en su dimensión responsabilidad con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre desempeño docente y competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022</p> <p>Específicas</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión de estrategia con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022</p> <p>2. Determinar qué relación existe entre el desempeño docente en su dimensión de motivación con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre el desempeño docente en su dimensión responsabilidad con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022</p>	<p>General:</p> <p>Si existe una relación entre desempeño docente y competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022</p> <p>Específicas</p> <p>1. La estrategia si tiene significativamente una relación con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022</p> <p>2. La motivación si tiene significativamente una relación con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022</p> <p>3. La responsabilidad si tiene significativamente una relación con la competencia laboral en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022</p>	Variable 1: DESEMPEÑO DOCENTE			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles/rangos
			Específicas			
			D1: Estrategias	- Funcionales - Organizacionales - Operacionales	15	
			D2: Motivación	- Líder - Motivador - Animador		
			D3: Responsabilidad	- Puntualidad - Solidaridad - Tolerante		
Variable 2: COMPETENCIA LABORAL						
D1: Actitud de servicio	- Fiable - Comprometido - Empeñoso	15				
D2: Proactividad	- Emprendedor - Desarrollador - Competidor					
D3: Orientación al logro	- Orientador - Exigidor - Preparador					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlaciona causal, transeccional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 56 docentes en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022</p> <p>Muestra: 56 docentes en una institución educativa publica en la provincia de Huaral, Lima, 2022</p> <p>Muestreo Probabilístico aleatorio simple.</p>	<p>Técnica: Cuestionario</p> <p>Instrumentos: De la V1: Desempeño Docente Nro. Ítems: 15 De la V2: Competencia Laboral Nro. Ítems: 15</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>Inferencial:</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: desempeño docente

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Estrategia	Funcional Organizacionales Operacionales	5	Nunca 01 – 15 A veces 16 – 30 Siempre 31 – 45
Motivación	Líder Motivador Animador	5	
Responsabilidad	Puntualidad Solidaridad Tolerante	5	
			Total: 15

Variable: competencia laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Actitud de servicio	Fiable	5	Nunca 01 – 15
	Comprometido		A veces 16 – 30
	Empeñoso		Siempre 31 – 45
Proactividad	Emprendedor	5	
	Desarrollador		
	Competidor		
Orientación al logro	Orientador	5	
	Exigidor		
	Preparador		
			Total: 15

Cuestionario sobre el Desempeño docente en una institución educativa pública en la provincia de Huaral, Lima, 2022

Instrucciones:

Apreciados docente, el presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño docente.

La respuesta que usted nos otorgue será de forma confidencial, le agradecemos de antemano por su colaboración.

Responde las preguntas marcando con una X en las columnas según su criterio y según el rango indicado: 1: nunca(N) 2: A veces (AV) 3: Siempre(S)

N°	Dimensiones/indicadores	Nunca	A veces	Siempre
	Estrategias			
01	Utilizas adecuadamente los recursos educativos para desarrollar tus sesiones de clase.			
02	Utilizas materiales adecuados para impartir nuevos conocimientos a tus estudiantes.			
03	Ejecutas algunas de estas estrategias y procedimientos didácticos para promover procesos de aprendizaje: observar, descubrir, inferir, investigar, experimentar, analizar y sintetizar.			
04	Manejas diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados			
05	Relacionas los nuevos conocimientos que presenta con los saberes e intereses previos de los estudiantes.			
	Motivación			
06	Controlas sus propias emociones y transmite confianza			
07	Te trazas metas propias para alcanzar los objetivos de la organización.			
08	Eres positivo ante cualquier reto que se presenta.			
09	Motivas constante a sus estudiantes antes de iniciar la clase			
10	En tu trabajo de docencia te encuentras motivado.			
	Responsabilidad			
11	Entregas puntualmente los documentos técnico pedagógico de planificación.			
12	Promueves el logro de los objetivos de la institución y un adecuado ambiente laboral.			
13	Se identificas con las políticas y normas de la institución educativa			
14	Participas activamente en las reuniones metodológicas de los docentes.			
15	Asistes puntualmente a la I.E., a clases y actividades escolares.			

Cuestionario sobre competencia laboral en una institución educativa pública en la provincia de Huaral, Lima, 2022

Instrucciones:

Apreciados docente, el presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre competencia laboral.

La respuesta que usted nos otorgue será de forma confidencial, le agradecemos de antemano por su colaboración.

Responde las preguntas marcando con una X en las columnas según su criterio y según el rango indicado: 1: nunca(N) 2: A veces (AV)

N	Dimensiones/indicadores	Nunca	A veces	Siempre
	Actitud de servicio			
01	Tratas con interés, respeto y amabilidad a los estudiantes y a la comunidad educativa.			
02	Algún momento has hecho una sugerencia para mejorar algo en el proyecto en el que esté trabajando la institución.			
03	Tomas con mucha responsabilidad el trabajo que se te asigna en la institución educativa.			
04	Valoras la opinión de las demás personas cuando se refieren a su labor y que pueda ser productivo.			
05	Resuelves los problemas sociales que se presenta en la institución.			
	Proactividad			
06	Trasmite de forma clara y oportuna la información requerida por los demás con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales.			
07	Transmite seguridad al comunicarse, mediante el movimiento corporal, postura y voz			
08	Actúas frecuentemente hacia el logro de los objetivos institucionales			
09	Te consideras una persona seria y trabajadora.			
10	Valoras la opinión de las demás personas cuando se refieren a su labor.			
	Orientación al logro			
11	Propones continuamente iniciativas de mejora para el logro de los objetivos institucionales.			
12	Tus compañeros de trabajo proponen soluciones para el lograr los objetivos institucionales.			
13	Reconoces públicamente sus errores si es necesario.			
14	Has logrado algo en tu vida que lo planificaste y que ha sido productivo para la institución.			
15	Has tomado alguna vez una decisión importante para que se consiguieran los objetivos de todo un grupo o la institución.			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Estrategias							
1	Utilizas adecuadamente los recursos educativos para desarrollar tus sesiones de clase.							
2	Utilizas materiales adecuados para impartir nuevos conocimientos a tus estudiantes.							
3	Ejecutas algunas de estas estrategias y procedimientos didácticos para promover procesos de aprendizaje: observar, descubrir, inferir, investigar, experimentar, analizar y sintetizar.							
4	Manejas diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados							
5	Relacionas los nuevos conocimientos que presenta con los saberes e intereses previos de los estudiantes.							
	DIMENSIÓN: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Controlas sus propias emociones y transmite confianza							
7	Te trazas metas propias para alcanzar los objetivos de la organización.							
8	Eres positivo ante cualquier reto que se presenta.							
9	Motivas constante a sus estudiantes antes de iniciar la clase							
10	En tu trabajo de docencia te encuentras motivado.							
	DIMENSIÓN: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Entregas puntualmente los documentos técnico pedagógico de planificación.							
12	Promueves el logro de los objetivos de la institución y un adecuado ambiente laboral.							
13	Se identificas con las políticas y normas de la institución educativa							
14	Participas activamente en las reuniones metodológicas de los docentes.							
15	Asistes puntualmente a la I.E., a clases y actividades escolares.							

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Actitud de servicio							
1	Tratas con interés, respeto y amabilidad a los estudiantes y a la comunidad educativa.							
2	Algún momento has hecho una sugerencia para mejorar algo en el proyecto en el que esté trabajando la institución.							
3	Tomas con mucha responsabilidad el trabajo que se te asigna en la institución educativa.							
4	Valoras la opinión de las demás personas cuando se refieren a su labor y que pueda ser productivo.							
5	Resuelves los problemas sociales que se presenta en la institución.							
	DIMENSIÓN: Proactividad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Trasmites de forma clara y oportuna la información requerida por los demás con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales.							
7	Transmite seguridad al comunicarse, mediante el movimiento corporal, postura y voz							
8	Actúas frecuentemente hacia el logro de los objetivos institucionales							
9	Te consideras una persona seria y trabajadora.							
10	Valoras la opinión de las demás personas cuando se refieren a su labor.							
	DIMENSIÓN: Orientación al logro	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Propones continuamente iniciativas de mejora para el logro de los objetivos institucionales.							
12	Tus compañeros de trabajo proponen soluciones para el lograr los objetivos institucionales.							
13	Reconoces públicamente sus errores si es necesario.							
14	Has logrado algo en tu vida que lo planificaste y que ha sido productivo para la institución.							
15	Has tomado alguna vez una decisión importante para que se consiguieran los objetivos de todo un grupo o la institución.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador.

Mg: CAROLAIN JESÚS IPINCE ANTÚNEZ

DNI: 40934322

Especialidad del validador:

IPINCE ANTUNEZ,
CAROLAIN JESUS
DNI 40934322

MAESTRA EN CIENCIAS DE LA GESTION EDUCATIVA
CON MENCION EN PEDAGOGIA
Fecha de diploma: 28/11/17
Modalidad de estudios: PRESENCIAL

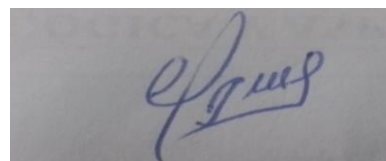
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ
FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
PERU

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador.

Mg: LOURDES ERIKA SIFUENTES LOZANO

DNI:41203253

Especialidad del validador:

SIFUENTES LOZANO,
LOURDES ERIKA
DNI 41203253

MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA
EDUCACION

Fecha de diploma: 22/07/2014

Modalidad de estudios: -

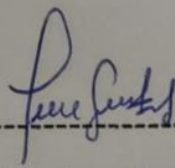
UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
PERU

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador.

Mg: ROLVERT NATIVO JIMENEZ ZACARIAS

DNI: 15972099

Especialidad del validador:

JIMENEZ ZACARIAS, ROLVERT
NATIVO
DNI 15972099

MAGISTER EN PSICOLOGIA
EDUCATIVA
Fecha de diploma: 28/06/16
Modalidad de estudios: PRESENCIAL

UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
PERU

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALACIOS SÁNCHEZ JOSÉ MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desempeño docente y competencia laboral en una institución educativa pública en la provincia de Huaral, Lima, 2022", cuyo autor es VASCONSUELO MELENDEZ UBER HUGO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Palacios Sánchez José Manuel DNI: 80228284 ORCID: 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 18-08-2022 11:16:06

Código documento Trilce: TRI - 0418844