



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Identidad y competencia laboral de los docentes de  
secundaria de una Institución Educativa, Ica-2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION**

**AUTORES:**

**Br. CELADA REYNOSO, Esther  
Br. RODRIGUEZ LOZANO, Carmen Rosa**

**ASESOR:**

**Dr. GUTIÉRREZ ULLOA, Cristian Raymound**

**SECCIÓN:**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y Calidad Educativa**

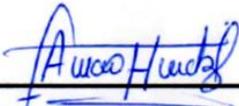
**PERÚ-2018**

**Página del jurado**



---

**Dra. Silva Aguilar, Agueda**  
**Presidente**



---

**Mg. Arnao Hernández, Victoria Angélica**  
**Secretaria**



---

**Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound**  
**Vocal**

## DEDICATORIA

*Al Dios altísimo por darnos  
la alegría de vivir y recibir sus  
infinitas bendiciones.*

*A nuestras familias que nos  
impulsan por seguir adelante.*

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestros padres por todo el apoyo  
brindado a lo largo nuestra vida,  
sobre todo por darnos la oportunidad  
de estudiar para seguir adelante

A todas las personas que han formado  
parte de nuestra formación profesional,  
en especial al Dr. Cristian Gutiérrez Ulloa  
por la asesoría brindada.

A nuestras familias por su  
apoyo desinteresado  
y sus acertados consejos.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

CELADA REYNOSO, Esther identificado con D.N.I. N° 09355932, y RODRIGUEZ LOZANO, Carmen Rosa identificado con D.N.I. N° 45655534 estudiantes del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con su tesis titulada: "Identidad y Competencia Laboral de los docentes de secundaria de una Institución Educativa, Ica-2018".

Declaro bajo juramento que:

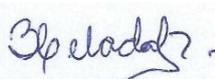
- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni parcial ni totalmente.

- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; 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 fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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.

Trujillo, agosto de 2018



CELADA REYNOSO, Esther  
D.N.I. N°09355932



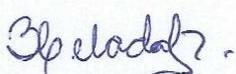
RODRIGUEZ LOZANO, Carmen Rosa  
D.N.I. N° 45655534

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Identidad y Competencia Laboral de los docentes de secundaria de una Institución Educativa, Ica-2018”, con la finalidad de determinar la relación de Identidad y Competencia Laboral de los docentes de secundaria de una Institución Educativa, Ica-2018, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magíster en Administración Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se adecue a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.



---

CELADA REYNOSO, Esther



---

RODRIGUEZ LOZANO, Carmen Rosa

## ÍNDICE

	Pág
PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE .....	vii y viii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	12
1.1 Realidad problemática .....	12
1.2 Trabajos previos .....	14
1.3 Teorías relacionadas con el tema .....	16
1.4 Formulación del problema.....	24
1.5 Justificación del estudio .....	25
1.6 Hipótesis .....	26
1.7 Objetivos .....	27
II. MÉTODO .....	29
2.1 Diseño de investigación.....	29
2.2 Variables, operacionalización .....	30
2.3 Población, muestra y muestreo .....	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	34
2.5 Métodos de análisis de datos .....	36
2.6 Aspectos éticos.....	37
III. RESULTADOS.....	38
IV. DISCUSIÓN .....	49

V. CONCLUSIONES .....	52
VI. RECOMENDACIONES .....	53
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXOS .....	57
Anexo 1 Instrumentos de recolección de datos.....	58
Anexo 1.1 Cuestionario sobre identidad docente .....	58
Anexo 1.2 cuestionario sobre competencias laborales .....	63
Anexo 2 Constancia de aplicación de instrumentos .....	68
Anexo 3 Registro de datos .....	69
Anexo 3.1. Registro de datos de identidad docente .....	69
Anexo 3.2. Registro de datos de competencia laboral .....	71
Anexo 4 Artículo científico .....	73
Anexo 5 Matriz de consistencia.....	82

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
<i>Tabla 1: Nivel de Identidad de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.....</i>	
<i>Tabla 2: Nivel de competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.....</i>	
<i>Tabla 3: Estadígrafos de las variables Identidad y Competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica – 2018 .....</i>	
<i>Tabla 4: Prueba de Normalidad.....</i>	
<i>Tabla 5: Correlación de Rho de Spearman entre las variables Identidad y Competencia laboral .....</i>	
<i>Tabla 6: Correlación de Rho de Spearman entre la variable Identidad y las dimensiones de la variable Competencia laboral .....</i>	
<i>Tabla 7: Correlación de Rho de Spearman entre la variable Competencia laboral y las dimensiones de la variable Identidad.....</i>	

## RESUMEN

*La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación de la Identidad y Competencia Laboral de los docentes de secundaria de una Institución Educativa, Ica-2018.*

*La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un “Cuestionario de la identidad” y un “Cuestionario de la competencia laboral” debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.*

*Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre la identidad y la competencia laboral, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Rho de Spearman.*

*En la presente investigación se concluye que existe relación entre la identidad y la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018*

*Palabras claves: Identidad, percepción general, relaciones interpersonales, formación profesional; competencia laboral, competencias básicas, competencias genéricas competencias específicas.*

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research was to determine the relationship between Identity and Labor Competence of secondary school teachers of an Educational Institution, Ica-2018.*

*The research based its study from a quantitative perspective and descriptive-correlational design. There was a population of teachers selected through non-probabilistic sampling. An "Identity Questionnaire" and a "Job Competency Questionnaire" were used as data collection instruments, duly validated and subjected to reliability criteria. The data was processed using descriptive and inferential statistics.*

*As results, the investigation shows that there is a significant relationship between identity and labor competency, a situation that was proven through the use of Spearman's Rho test.*

*In the present investigation it is concluded that there is a relationship between the identity and the labor competency of the teachers of the Educational Institution San Luis Gonzaga, Ica-2018*

*Keywords: Identity, general perception, interpersonal relations, professional training; labor competency, basic competences, generic competences, specific competences.*

## **I. INTRODUCCIÓN.**

### **1.1 Realidad problemática.**

En las últimas décadas, la problemática de la identidad, se tornó un tema recurrente en distintos ámbitos académicos, provocando tanto indagaciones teóricas como análisis de casos particulares desde las más diversas disciplinas (Psicología, Sociología, Antropología, Historia, Política, entre otras) que confluyen en este renovado interés, por un lado, los cambios ocurridos en el mapa mundial, el debilitamiento de las ideas de nación y ciudadanía y la fragmentación identitaria y cultural que aparece como contracara de la globalización. El ámbito educativo no es ajeno a estos planteos, y de un tiempo a esta parte muchos son los profesionales que se dedican al estudio de las identidades en pedagogía (Canrinus, Helms-Lorenz, Beijaard, Buitink, & Hofman, 2011).

Investigaciones latinoamericanas sobre problemática de la identidad destaca la psicológica que para la idiosincrasia latinoamericana señala "...la noción de identidad profesional es una realidad psíquica que implica siempre una cultura profesional, es decir una identidad colectiva. La propia identidad se debe al hecho de que un individuo se dice y se siente él mismo en el curso de su existencia, pese a los cambios de edad, de humor o de función... "a diferencia de los países del primer mundo, la identidad está basada en los principios y no en la identidad colectiva. En Latinoamérica, la influencia externa, la informalidad, ha producido una gestión a todo nivel imprecisa, vestida de formalidad, donde la ley, la norma y los procedimientos son formalismos que se acatan pero no se cumplen, haciendo que a todo nivel las gestiones administrativas no cumplan su cometido y generen un ambiente en toda la institución de seguir ese patrón por mas principios y vocación que se tenga. (Ruiz C R. , 2008)

En muchas instituciones permanece a un enfoque centrado en el aprendizaje, en el alumno y, por tanto, se deja de lado las competencias

que posee el docente, y por tanto, no se asegura que este posea una serie de competencias que contribuyan a lograr la formación que se busca en los estudiantes. Este déficit en las competencias laborales de los docentes, en muchos casos origina una inadecuada coordinación, que sientan una carga laboral excesiva debido a que no está capacitado para responder adecuadamente a sus funciones, lo que origina una calidad educativa deficiente que perjudica al estudiante.

En la Institución Educativa San Luis Gonzaga de Ica, también se observa que los docentes no poseen un adecuado nivel de competencias para cumplir óptimamente con sus funciones laborales, evidenciándose en los docentes bajos niveles de capacidades didácticas, por lo que se producen procesos de enseñanza y aprendizaje poco pertinentes y poco atractivos para los estudiantes; también se observa que los docentes no se organizan adecuadamente, evidenciándose incumplimiento de horarios, y funciones.

La identidad docente hace alusión al significado e importancia valorativa de a cómo el docente desempeña su trabajo y a la motivación que va desde la necesidad de trabajar para sustentarse a su realización como persona, esto lleva a su percepción sobre sí mismo, la percepción de sus colegas, y de la sociedad. La identidad docente se constituye de la experiencia del que la profesa como del reconocimiento de su entorno social y de la sociedad.

La presente investigación estuvo centrado en el estudio de dos variables: la identidad y la Competencia Laboral, con respecto a la primera variable, esta desempeña un rol fundamental en el trabajo docente en cualesquier circunstancia, es lo que garantiza su buen desempeño a pesar de las circunstancia adversa que este encuentre y que agobian a la gran mayoría de docentes.

En la I.E. San Luis Gonzaga de Ica, del distrito Ica, se aprecia diferentes niveles de identidad docente, erosionados por la gestión educativa, la misma que no guarda relación con los estándares de una competencia laboral, con lo que la comunidad educativa muestra descontento y motivación, y las condiciones de justicia son diferentes lo

que causa resentimientos en el personal.

## **1.2 Trabajos previos.**

Los antecedentes de la investigación, están constituidos por trabajos encontrados en fuentes bibliográficas físicas y virtuales, dándose el caso de que en el ámbito internacional, nacional, regional y local, no existen investigaciones que se relacionen con las variables en estudio, así tenemos.

Así tenemos en el ámbito internacional.

En España, González (2013) en su tesis doctoral “Evolución de la identidad profesional de un docente novel de educación física: análisis a partir de la reflexión de sus experiencias personales y de su propia práctica” concluye que la identidad de un maestro no es compilada de estudios realizados y los contenidos que imparte en la escuela.

Por el contrario, en la medida en que el educador se conoce a sí mismo, comprende el significado de lo que hace y cómo, recordando lo que se ha vivido y cómo vive, su definición ideal de la educación con base en sus experiencias pasadas y presentes, que describe el tipo de relaciones que desean participar con el resto de la comunidad educativa cómo se ve a los demás, y que lo espera en relación consigo mismo, la educación está conectada con lo es el educador, siente y quiere.

Torres (2011) en su tesis doctoral “La identidad profesional docente del profesor en educación básica en México”. Su investigación enfoca la comprensión de la identidad profesional docente en la enseñanza a través de la teoría de los ciclos de vida; en este caso, a través de los ciclos de vida profesional, integrados en su vida y carrera, orientando las dimensiones en que tales ciclos se subdividen desde la perspectiva de narrar el hecho social a partir de los propios actores, intentando así llegar a la objetividad desde la subjetividad.

El modelo teórico en que se fundamenta la investigación se centra en las Teorías sobre la construcción de la Identidad y los Ciclos de Vida. La identidad no es una esencia o una propiedad intrínseca del sujeto,

sino que tiene un carácter intersubjetivo y relacional; se transforma constantemente, pues requiere de la función integrativa que nos permite vincular sin problemas el pasado, el presente y el futuro.

Sánchez (2011) en su tesis titulada: “Las competencias laborales en el desempeño de la función del contador público en las fuerzas armadas nacionales: clave en el éxito institucional”. Universidad de Carabobo. Venezuela. Tesis de Maestría. Cuantitativa – No experimental.

En el trabajo de investigación de Sánchez se obtuvo que todos los jefes del departamento de contabilidad, coinciden en que se debe dar la potencialización de las competencias, ya que esto permite que se mejoren los resultados producto de su actividad laboral.

En el ámbito nacional se cuenta con los siguientes estudios.

Cabrera (2014) en su tesis: “La construcción de la identidad docente: investigación narrativa sobre un docente de lengua extranjera sin formación pedagógica de base”, cuya muestra de estudio está constituido por 20 docentes, de diseño de investigación exploratorio/descriptivo y utilizando como instrumento de recolección de datos la entrevista, arribó a las siguientes conclusiones:

Este estudio muestra como un docente de lengua sin formación pedagógica de base utiliza la práctica de identidad y los recursos narrativos para construir y negociar varias posibles identidades. Hemos identificado diez posiciones-sujeto surgidas de las prácticas y apoyadas en dos tipos de recursos; las narrativas mayores y los mundos figurados..

Wong (2013) en su tesis titulada: Competencias laborales exigidas por la banca microempresaria a estudiantes de 10mo ciclo de la carrera de administración de una Universidad de Lima. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Tesis para obtener el grado de maestría. La investigación es exploratorio-descriptivo. El instrumento fue una guía de

pautas. La muestra fue 12 participantes.

El tesista llegó a la siguiente conclusión: existe una relación entre el desarrollo de las competencias laborales en los educandos, y las expectativas con relación a ello, por parte de los bancos nacionales. En las dimensiones que componen la competencia laboral, los estudiantes alcanzaron niveles de desarrollo equivalentes a básico, intermedio y avanzado, siendo predominante el nivel básico; el cual era el esperado por las instituciones financieras.

A nivel local no se ha ubicado estudios relacionados con las variables de estudio.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. Identidad docente.**

##### **A. Enfoque de la identidad docente.**

Cosacov (2007a, p. 314) menciona la teoría de la autonomía funcional de los motivos, propuesta por el psicólogo americano F.H. Allport que sostiene que los motivos personales así como los sociales, para desarrollarse, se asientan en motivos más elementales: el interés suscitado por el estudio en un comienzo debe desarrollarse asociado a otras recompensas, tales como expresiones de aprobación y regocijo en los padres.

Lo cual va formando la identidad en la persona. Al cumplir con un ideal que nos impone la cultura, sin embargo, el estudio con el tiempo produce placer por sí mismo, sin necesidad que se asocie a otras recompensas; en otras palabras, la práctica del estudio se vuelve reforzante por sí misma; es decir aprender por el simple gusto de seguir aprendiendo.

Cosacov (2007b, p. 172) sostiene que la identidad es un proceso en función del cual el individuo continúa reconociéndose como una y la misma persona a lo largo de toda su vida, no obstante los cambios experimentados en el crecimiento y la maduración: la identidad se mantiene a pesar de los numerosos y

profundos cambios que acontecen en la infancia, adolescencia, adultez y ancianidad.

La identidad supone continuidad, y su pérdida o resquebrajamiento trae aparejada la emergencia de importantes conflictos psicopatológicos. La subsistencia de la identidad es algo asombroso, pero dista de ser un fenómeno de todo o nada: es frecuente observar en personas con deterioro cerebral una pérdida parcial de la identidad. La comprensión de cómo es posible la identidad siendo que nuestro cuerpo y personalidad cambia, conserva gran relación con el estudio de las memorias.

Mientras que en filosofía se habla de un principio de identidad en referencia al axioma de que sostiene que una cosa es igual a sí misma y diferente a las demás.

#### **B. Definición de la identidad docente.**

Desde el punto de vista de Lasky (2005), la identidad profesional es la forma como los profesores se definen a sí mismos y a los otros.

Es una construcción del sí mismo profesional que evoluciona a lo largo de la carrera docente y que puede verse influido por la escuela, las reformas y los contextos políticos que incluye el compromiso personal, la disposición para aprender a enseñar, las creencias, valores, conocimiento sobre la material que enseñan así como sobre la enseñanza, experiencias pasadas, así como la vulnerabilidad profesional (Sloan, 2006)

Hay que entender el concepto de identidad docente como una realidad que evoluciona y se desarrolla tanto personal como colectivamente. La identidad no es algo que se posea sino algo que se desarrolla a lo largo de la vida. La identidad no es un atributo fijo para una persona, sino que es un fenómeno relacional (Marcelo, 2009)

Para el MINEDU (2012) la identidad docente refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su

participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

### **C. Características de la identidad docente.**

Beijaard, Meijer & Verloop (2004) han revisado investigaciones sobre identidad profesional docente encontrando las siguientes características:

La identidad profesional es un proceso evolutivo de interpretación y reinterpretación de experiencias, una noción que se corresponde con la idea de que el desarrollo del profesorado nunca se detiene y que se entiende como un aprendizaje a lo largo de la vida. Desde este punto de vista, la formación de la identidad profesional no es la respuesta a la pregunta ¿quién soy en este momento?, sino la respuesta a la pregunta ¿qué quiero llegar a ser?

La identidad profesional es un proceso evolutivo de interpretación y reinterpretación de experiencias, una noción que se corresponde con la idea de que el desarrollo del profesorado nunca se detiene y que se entiende como un aprendizaje a lo largo de la vida. Desde este punto de vista, la formación de la identidad profesional no es la respuesta a la pregunta ¿quién soy en este momento?, sino la respuesta a la pregunta ¿qué quiero llegar a ser?

La identidad profesional implica tanto a la persona como al contexto. La identidad profesional no es única. Se espera que el profesorado se comporte de manera profesional, pero no porque adopte características profesionales (conocimientos y actitudes) prescritas. Los profesores se diferencian entre sí en función de la importancia que dan a estas características, desarrollando su propia respuesta al contexto.

La identidad profesional docente está compuesta por subidentidades más o menos relacionadas entre sí. Estas

subidentidades tienen que ver con los diferentes contextos en los que los profesores se mueven. Es importante que estas subidentidades no entren en conflicto. Éste aparece por ejemplo en situaciones de cambios educativos o cambios en las condiciones de trabajo; cuanto más importante es una subidentidad, más difícil es cambiarla.

La identidad profesional contribuye a la percepción de autoeficacia, motivación, compromiso y satisfacción en el trabajo del profesorado y es un factor importante para convertirse en un buen profesor. La identidad está influida por aspectos personales, sociales y cognitivos.

#### **D. Dimensiones de la identidad docente.**

MINEDU (2014) considera seis dimensiones:

- Percepción general de la institución educativa
- Relaciones interpersonales
- Perfil y desempeño docente
- Formación profesional
- Normas y reglamentos de su institución educativa
- Participación de los docentes en la gestión de la institución educativa

#### **E. Evaluación de la identidad docente.**

La observación es la principal técnica a utilizar para realizar la evaluación permanente de los progresos de la identidad docente en su desarrollo profesional.

Asimismo la evaluación formal se realizará a través de un cuestionario que está constituido por 44 ítems, el cual estará estructurado en función de sus dimensiones: Percepción general de la institución educativa. Relaciones interpersonales. Perfil y desempeño docente. Formación profesional. Normas y reglamentos de su institución educativa. Participación de los docentes en la gestión de la institución educativa.

#### **F. Importancia de la identidad docente.**

Vásquez (2000, p. 16 -17) estoy de acuerdo con que la profesionalización es un punto de llegada, un hito o lugar de referencia para que el antiguo sentido de la “vocación” adquiera su justo papel, su justa medida. Entonces, abogar por una profesionalización del educador es buscar un lugar en la sociedad, un perfil, un campo de acción, una serie de diferenciaciones que son, a la vez, rasgos de identidad.

Por eso he hablado del docente como mediador; es decir, como un profesional capaz de poner en relación muchas cosas: lo privado y lo público, lo teórico y lo práctico, la tradición y la innovación. Quizá el oficio del docente, del maestro, del profesor, “sea preparar a otros para cumplir su arte” (ser buenos en algo, ser buenos para algo, ser hábiles en su tarea, sea cual fuere).

### **1.3.2. Competencias laborales.**

#### ***A. Enfoque teórico que sustentan las competencias laborales.***

Se sustenta en el enfoque constructivista, ya que involucra las interacciones entre los miembros de las instituciones y los elementos presentes en el entorno en el que desarrollan su actividad. Factores que influyen en la forma de desarrollar sus actividades (Schwartz, 1995 citado en López, 2006).

Además, este método permite la construcción de la capacidad institucional., interiorizando no solo los factores presentes en el mercado o las instituciones que constituyen una competencia, sino también las necesidades inherentes al público usuario al que va dirigida.

#### ***B. Definición de las competencias laborales.***

Para Sagi (2004) hablar de competencia laboral es hablar de aquel grupo de saberes, de capacidades que dotan a una persona de una aptitud profesional, es decir, que sean capaces de desenvolverse adecuadamente en una actividad o área productiva dentro de la institución.

Con respecto a las competencias laborales tenemos a Mertens (2000) las competencias laborales son un conjunto de habilidades que una persona pone en práctica para alcanzar un determinado nivel de producción en una actividad económica específica, es decir, mediante su desempeño es capaz de lograr los resultados productivos establecidos, acorde a los objetivos y al contexto global de la organización.

Así mismo, se puede definir la competencia laboral como aquel proceso de construcción de desarrollo de aquellas capacidades específicas que permitan desarrollar una actividad o función productiva específica. Adquiriendo un conjunto de conocimientos los cuales se ponen en práctica a través de la institución en un contexto productivo real. (Ducci, 1997 citado en la Organización Internacional del Trabajo – OIT, 2001).

Para Gallart y Jacinto (1997) citado en Irigoien y Vargas (2002), comprenden el conjunto de destrezas que desarrolla una persona con la finalidad de lograr un desempeño óptimo en una situación o contexto de trabajo y dar la solución de problemas que se puedan presentar durante su desempeño.

De un modo genérico, Miranda (2003) considera que son el conjunto de actitudes, aptitudes, destrezas, habilidades y conocimientos que permite cumplir una actividad productiva específica, logrando alcanzar resultados que permitan alcanzar los estándares de calidad y eficiencia previamente establecidos, constituyéndose una persona competente para desarrollar dicha función.

Considero que las competencias laborales son las cualidades (conocimientos y experiencia) propias de cada miembro que se encuentra en una empresa, estas permiten predecir el desempeño que tendrán teniendo en cuenta que se encuentran en entornos cambiantes.

### ***C. Características de las competencias laborales.***

Así mismo Sagi (2004) refiere las siguientes, como las características distintivas de la competencia laboral:

-Es multidimensional; ya que no comprende un solo elemento, sino un conjunto de elementos tales como los conocimientos, aptitudes y destrezas que se interrelacionan y dan como resultado una competencia para actuar en un ámbito determinado.

-Su efectividad se mide en relación a su aportación a la empresa; ya que permitirá lograr los objetivos y metas previamente establecidos.

-Es permanente; ya que dichas capacidades le permitirán al trabajador lograr un desenvolvimiento adecuado en una función específica durante un periodo determinado.

-Es medible; donde el indicador principal es el resultado obtenido por el trabajador, el cual determina su nivel de productividad y calidad y la contribución que esta le da a la institución. Así mismo, comprende un conjunto de actividades y comportamientos que demuestra el trabajador los cuales pueden ser evaluados e incentivados.

#### ***D. Dimensiones de las competencias laborales.***

Según Mertens (1996, citado por Vargas, 2004), sus dimensiones son:

**1. Las competencias básicas;** comprende todo aquel conjunto de habilidades que son innatas en el desarrollo de la persona, y por lo tanto comunes a todos los miembros de la sociedad ya que son adquiridas durante la formación escolar, tales como la capacidad para escribir, para leer, operaciones matemáticas básicas, etc.

**2. Las competencias genéricas;** comprende todo el conjunto de competencias que son adquirida por la persona y que le fueron útiles en toda actividad productiva, tales como la capacidad para interactuar y trabajar en equipo, para negociar e intercambiar ideas, para solucionar conflictos, etc.

**3. Las competencias específicas,** abarca todo el conjunto de capacidades que le permitirán al trabajador desenvolverse en un ámbito productivo específico, adquiriendo aquellos conocimientos propios de la actividad económica en la que se va a desenvolver y que le permitirán adquirir las destrezas necesarias para desenvolverse óptimamente en dicha actividad.

#### ***E. Evaluación de las competencias laborales.***

Las competencias laborales fueron evaluadas mediante un cuestionario estructurado en función de sus dimensiones: Primera dimensión: Competencias básicas (la cual tuvo como indicadores Habilidades básicas, aptitudes analíticas y cualidades personales).

Segunda dimensión: Competencias genéricas o transversales (la cual tuvo como indicadores la gestión de recursos, comprensión sistemática y dominio tecnológico). Tercera dimensión: Competencia específica las cual involucrará las competencias propias de un cargo o trabajo determinado. Este instrumento tendrá un total de 24 ítems.

#### ***F. Importancia de las competencias laborales.***

Según la Organización de Estados Iberoamericanos (s/f), la importancia del desarrollo de estas competencias radica en que de esta dependerá la productividad y por ende el logro de los objetivos institucionales.

En estos tiempos con cambios y avances sociales tan cambiantes y con usuarios cada vez más exigentes, el contar con un trabajador que posea las capacidades idóneas para una función productiva se hace indispensable para asegurar una actividad institucional de calidad, y asegurar así su permanencia en el mercado laboral, ya que cumplirá las exigencias y demandas de los usuarios y por ende, los usuarios preferirán hacer uso de su servicio ofrecido y no el de las otras organizaciones.

#### **1.4 Formulación del problema.**

##### **1.4.1 Problema general.**

¿Cómo se relaciona la identidad con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018?

##### **1.4.2 Problemas específicos.**

¿Cómo se relaciona la percepción general de la institución educativa con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018?

¿Cómo se relaciona las relaciones interpersonales con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018?

¿Cómo se relaciona la formación profesional con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018?

¿Cómo se relaciona la identidad y las competencias básicas de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018?

¿Cómo se relaciona la identidad y las competencias genéricas de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018?

¿Cómo se relaciona la identidad y las competencias específicas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018?

### **1.5 Justificación del estudio.**

La investigación es conveniente llevarla a cabo debido a que uno de los principios que viene manejando la administración educativa es la identidad y competencia laboral con el objeto de obtener una mayor eficacia y desempeño profesional de cada uno de sus participantes.

La relevancia social del estudio radica en el beneficio de toda la comunidad educativa personal docente, personal no docente, alumnos y padres de familia, porque a partir de los datos encontrados se podrán tomar decisiones que contribuyan a superar los problemas detectados.

El estudio se justifica teóricamente porque considera distintos puntos de vista de investigadores, mostrando conocimientos relacionados con la la identidad y competencia laboral; información que contribuirá a enriquecer el conocimiento de la administración educativa.

El valor práctico de la investigación se encuentra en la plasmación de medidas y/o acciones para mejorar la identidad y competencia laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Ica, teniendo en cuenta que es un factor importante para el área de recursos humanos.

Metodológicamente los resultados que se obtengan servirán de antecedente para futuras investigaciones. Esta información siempre serán una variante o un referente distinto; ya que toda institución que se investigue tiene un entorno social, económico y cultural que depende del tipo de administración que vienen desarrollando los gestores educativos.

## **1.6 Hipótesis.**

### **1.6.1 Hipótesis general.**

Hi= Existe relación significativa de identidad con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H0= No existe relación significativa de identidad con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas.**

H1= Existe relación significativa de la percepción general de la institución educativa con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H0= No existe relación significativa de la percepción general de la institución educativa con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H2= Existe relación significativa de la relaciones interpersonales con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H0= No existe relación significativa de la relaciones interpersonales con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H3= Existe relación significativa de la formación profesional con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H0= No existe relación significativa de la formación profesional con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H4= Existe relación significativa de la identidad y las competencias básicas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H0= No existe relación significativa de la identidad y las competencias básicas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H5= Existe relación significativa de la identidad y las competencias genéricas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H0= No existe relación significativa de la identidad y las competencias genéricas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H6= Existe relación significativa de la identidad y las competencias específicas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H0= No existe relación significativa de la identidad y las competencias específicas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

## **1.7 Objetivos.**

### **1.7.1 Objetivo general.**

Determinar la relación de identidad con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos.**

Identificar la relación de la percepción general de la institución educativa con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Identificar las relaciones interpersonales con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Identificar la formación profesional con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Identificar la relación de identidad y las competencias básicas de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Identificar la relación de identidad y las competencias genéricas de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

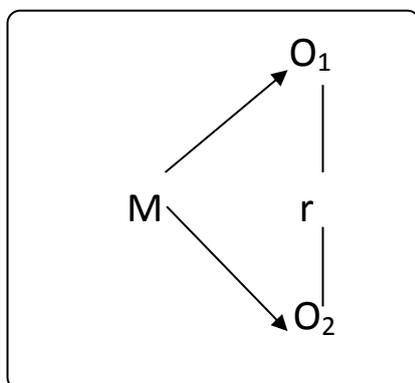
Identificar la relación de identidad y las competencias específicas de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

## II. MÉTODO.

El presente trabajo de investigación se ubica dentro método cuantitativo. Para Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez (2011, p. 69) “ el método cuantitativo utiliza la recolección de datos y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial, en el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis, la formulación de hipótesis estadísticas, el diseño formalizado de los tipos de investigación; el muestreo, etc.”

### 2.1 Diseño de investigación.

El diseño es correlacional. Según Sánchez y Reyes (2002, p. 63) “La investigación correlacional se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”. Su esquema es el siguiente.



Donde.

**M** = Muestra probabilista de los docentes.

**O<sub>1</sub>** = Identidad

**O<sub>2</sub>** = Competencia laboral

**r** = Relación

## **2.2 Variables, operacionalización.**

### **2.2.1 Variables.**

#### **Variable de estudio 1. Identidad**

Dimensiones de la variable Identidad. Según MINEDU (2014) considera las dimensiones:

- Percepción general de la institución educativa
- Relaciones interpersonales
- Perfil y desempeño docente
- Formación profesional
- Normas y reglamentos de su institución educativa
- Participación de los docentes en la gestión de la institución educativa

#### **Variable de estudio 2. Competencia laboral**

Dimensiones de la competencia laboral, Mertens (1996, citado por Vargas, 2004) propone las siguientes dimensiones:

- Las competencias básicas.
- Las competencias genéricas.
- Las competencias específicas.

## 2.2.2 Operacionalización de variables.

**Cuadro N° 1. Operacionalización de la variable 1. Identidad**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Identidad	Cosacov (2007, p. 172) sostiene que la identidad es un proceso en función del cual el individuo continúa reconociéndose como una y la misma persona a lo largo de toda su vida, no obstante los cambios experimentados en el crecimiento y la maduración: la identidad se mantiene a pesar de los numerosos y profundos cambios que acontecen en la infancia, adolescencia, adultez y ancianidad.	MINEDU (2014) sostiene las siguientes dimensiones: -Percepción general de la institución educativa -Relaciones interpersonales -Perfil y desempeño docente -Formación profesional -Normas y reglamentos de su institución educativa -Participación de los docentes en la gestión de la institución educativa	Percepción general de la institución educativa	-Se siente satisfecho de su institución educativa -Siente que hay un buen clima laboral -Se siente útil al ser docente -eleva su autoestima profesional -Mantiene su relación de pertenencia institucional -Genera afecto a sus labores de docente	Ordinal
			Relaciones interpersonales	-Se mantiene la armonía entre los integrantes de la comunidad educativa -Se mantiene una comunicación armoniosa -Demuestra su empatía laboral -Resuelve conflictos laborales -demuestra su grado de ayuda académica y laboral	
			Perfil y desempeño docente	-Se establece una relación ideal entre su perfil y experiencia docente -Se siente un agente educativo dinámico -Establece diferencias entre su perfil profesional y la institución educativa donde ejerce la docencia -Valora el perfil alcanzado en su carrera educativa -Comparte su experiencia con sus colegas neófitos	
			Formación profesional	-Considera que las asignaturas de su preparación son idóneas -Valora las disciplinas que aprendió para ser docente -Se especializa en cursos de capacitación -Se especializa en maestrías y doctorados -Asiste a las capacitaciones de Minedu -Participa como capacitador docente	
			Normas y reglamentos de su institución educativa	-Conoce los diversos documentos administrativos de una institución educativa -Maneja las diversas normas, reglamentos y leyes del sistema educativo -Investiga los fundamentos filosóficos de la administración educativa -Establece principios legales para las normas de la institución educativa -Aplica las leyes educativas en su praxis educativa	
			Participación de los docentes en la gestión de la institución educativa	-Participa activamente en las actividades de gestión escolar -Promueve la documentación de la IE -Participa conjuntamente con las autoridades educativas en la gestión escolar -Elabora documentos administrativos en base a los principios legales -Verifica sus documentos base para la implementación de la documentaria	

Fuente: MINEDU (2014). *La identidad docente de los profesores.* Lima

**Cuadro N° 2. Operacionalización de la variable 2. Competencia Laboral**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias laborales	Sagi (2004) define la competencia laboral como “el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro”.	Las competencias laborales se operacionalizó mediante un cuestionario de 24 ítems estructurado en función de sus dimensiones: Las competencias básicas, las competencias genéricas y las competencias específicas.	D1: Las competencias básicas.	Manejo de TICs Solución de problemas Trabajo en equipo Actúa creativa, crítica y éticamente	Ordinal
			D2: Las competencias genéricas.	Demuestra capacidad de análisis y síntesis Aplica conocimientos organiza y planifica Comunica tus conclusiones Muestra espíritu emprendedor y sentido crítico	
			D3: Las competencias específicas.	Participa de eventos de capacitación Demuestra dominio conceptual Elabora y sustenta informes Capacidad técnica.	

*Fuente. Vargas, (2004), Competencias laborales*

## 2.3 Población y muestra.

### 2.3.1 Población.

La población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. También se puede afirmar que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Lepkowski, 2008, citado en Hernández y otros, 2014a)

La población en la presente investigación estuvo constituida por todos los docentes nombrados y contratados que hacen un total de 72 de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, perteneciente al distrito de Ica, provincia y región Ica. La característica principal de la población radica en que los docentes son de condición económica media y baja y viven en el mismo distrito de Ica o proceden de distritos alejados.

**Cuadro 3: Distribución de los docentes nombrados y contratados.**

Personal	Sexo		N°	%
	Masculino	Femenino		
Nombrado	18	20	38	52%
Contratado	17	17	34	48%
Total	35	37	72	100%

*Fuente: Nómina del personal docente nombrado y contratado de la Institución Educativa San Luis Gonzaga*

### 2.3.2 Muestra.

La muestra es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (Hernández y otros, 2014b)

Por ser la población pequeña se asumió como muestra el total de la población.

### **Muestreo.**

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencionado de carácter censal. Según Zarcovich (2005) el muestro censal supone la obtención de datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones, bloques, que constituyen el objeto del censo. Los datos se recogen en una muestra que representa el total del universo, dado que la población es pequeña y finita.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **2.4.1 Técnicas.**

Las técnicas de recolección de datos pueden considerarse como la forma o procedimiento que utiliza el investigador para recolectar la información necesaria en el diseño de la investigación.

Así mismo se puede considerar que las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. (Arias, 2006)

### **Encuesta.**

Es una técnica que consiste en recoger información a través de un instrumento compuesto por preguntas y alternativas de respuesta.

### **2.4.2 Instrumentos.**

#### **A. Cuestionario sobre identidad docente.**

El cuestionario sobre identidad docente fue elaborado por MINEDU (2014), como parte de una investigación.

El instrumento consta de 47 ítems y evalúa la variable identidad docente. Tiene como dimensiones: percepción general, relaciones interpersonales, perfil y desempeño, formación profesional, normas y reglamentos, participación en la gestión. Este instrumento se califica de acuerdo a la puntuación que fijará a cada opción de respuesta que oscila entre 1 a 4

puntos, dando un total de 188 puntos como máximo y 47 como mínimo.

#### **B. Cuestionario sobre competencia laboral.**

El cuestionario fue elaborado por la investigadora FLORES ROJAS, Diana (2017). Su finalidad es evaluar la competencia laboral, que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país.

El instrumento consta de 24 ítems y evalúa la variable competencia laboral. Tiene como dimensiones: competencias básicas, competencias genéricas, competencias específicas. Este instrumento se califica de acuerdo a la puntuación que fijará a cada opción de respuesta que oscila entre 1 a 3 puntos, dando un total de 72 puntos como máximo y 24 como mínimo.

Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están fundamentadas en las puntuaciones directas.

#### **2.4.3 Confiabilidad.**

La confiabilidad es una prueba estadística para establecer la exactitud y consistencia de los instrumentos de recolección de datos.

Para el cuestionario de identidad docente por ser politómico se sometió a la prueba de fiabilidad interna de Alpha de Crombach con la cual se determinó el cálculo de consistencia interna obteniendo un valor de  $\alpha$ : 0.897 luego de aplicar una prueba piloto a una muestra pequeña que tuvo características parecidas a la que pertenece a la investigación, luego se procesó con el programa estadístico SPSS-V 24.

Respecto cuestionario de competencia laboral por ser politómico se sometió a la prueba de fiabilidad interna de Alpha

de crombrach con la cual se determinó el cálculo de consistencia interna obteniendo un valor de  $\alpha$ : 0.743 luego de aplicar una prueba piloto a una muestra pequeña que tuvo características parecidas a la que pertenece a la investigación, luego se procesó con el programa estadístico SPSS-V 24.

### **Validación.**

En el caso del estudio los instrumentos ya han sido validados por expertos. Con respecto al cuestionario de identidad docente fue validado por MINEDU (2014), con el propósito de conocer los logros obtenidos por los docentes en su práctica pedagógica considerando sus dimensiones.

Con respecto al cuestionario sobre competencia laboral fue validado por FLORES ROJAS, Diana (2017), como parte de su investigación que desarrollo para la Universidad César Vallejo.

## **2.5 Métodos de análisis de datos.**

### **2.5.1 Análisis descriptivo.**

En la investigación se llevará a cabo el siguiente análisis descriptivo:

- ✓ Se aplicó instrumentos de medición a la muestra de estudio seleccionada.
- ✓ Se construyó tablas de distribución de frecuencia.
- ✓ Se calculó frecuencias absolutas y relativas porcentuales.
- ✓ Se construyó figuras estadísticas.
- ✓ Se realizó la respectiva descripción de las figuras estadísticas.

### **2.5.2 Análisis inferencial.**

En el estudio se utilizó la prueba de bondad de Kolmogorov para determinar si los datos se ajustan a una distribución normal.

De los resultados obtenidos se concluye que no hay un ajuste normal por lo que se usó la prueba de correlación “Rho de Spearman” con el fin de determinar si las variables se relacionan significativamente, considerando las siguientes proporciones:  $p < 0,05$  (si existe correlación significativa) si  $p > 0,05$  (no existe correlación significativa).

## **2.6 Aspectos éticos.**

En la elaboración de la presente investigación se tuvo en cuenta:

- Que los datos no fueron manipulados de manera intencional.
- Así mismo que durante la recolección de datos se tuvo en cuenta la autonomía de los encuestados.
- Se asignó instrumentos anónimos a fin de no sesgar el criterio de los sujetos de la muestra.

### III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario para evaluar la Identidad Docente y el cuestionario para evaluar la Competencia Laboral.

Los mencionados instrumentos presentan las siguientes características:

#### Cuestionario sobre identidad docente

Dimensiones	Nº de Items	Opciones de respuesta	
Percepción general de la institución educativa	8		
Relaciones interpersonales	5		
Perfil y desempeño docente	12	Muy en desacuerdo (1 punto)	
Formación profesional	5	En desacuerdo (2 puntos)	
Normas y reglamentos de su institución educativa	8	De acuerdo (3 puntos)	
Participación de los docentes en la gestión de la institución educativa	9	Muy de acuerdo (4 puntos)	
<b>Categorías y rangos</b>			
<i>Para la variable</i>			
Deficiente [47-94]			
Regular [95-141]			
Bueno [142-188]			
<i>Para las dimensiones</i>			
Percepción general	Deficiente [8-16]	Formación profesional	Deficiente [5-9]
	Regular [17-24]		Regular [10-14]
	Bueno [25-32]		Bueno [15-20]
Relaciones interpersonales	Deficiente [5-9]	Normas y reglamentos	Deficiente [8-16]
	Regular [10-14]		Regular [17-24]
	Bueno [15-20]		Bueno [25-32]

Perfil y desempeño	Deficiente [12-23]	Participación en la gestión	Deficiente [9-18]
	Regular [24-35]		Regular [19-27]
	Bueno [36-48]		Bueno [28-36]

### Cuestionario sobre competencias laborales

Dimensiones	Nº de Items	Opciones de respuesta
Las competencias básicas.	8	Siempre (3 puntos)
Las competencias genéricas.	8	A veces (2 puntos)
Las competencias específicas.	8	Nunca (1 punto)

Categorías y rangos	
Para la variable	Para las dimensiones
Deficiente [24-39]	Deficiente [8-13]
Regular [40-55]	Regular [14-19]
Eficiente [56-72]	Bueno [20-24]

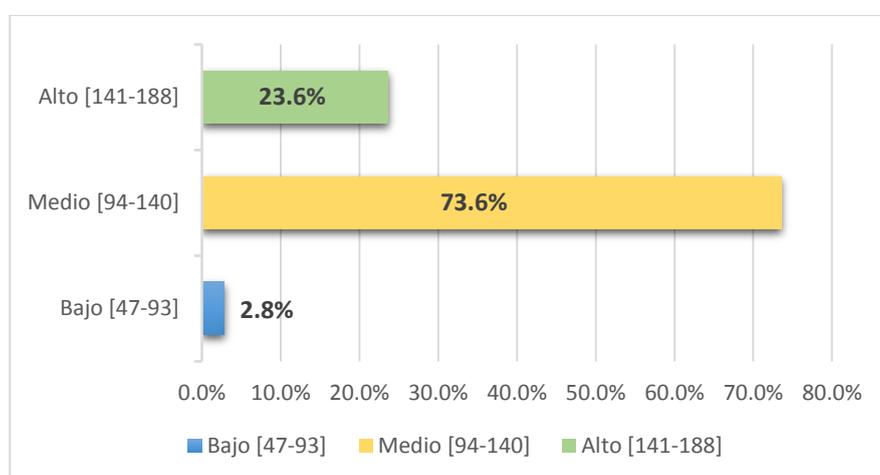
Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

*Tabla 1: Nivel de Identidad de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo [47-93]	2	2,8	2,8	2,8
	Medio [94-140]	53	73,6	73,6	76,4
	Alto [141-188]	17	23,6	23,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

*Fuente: Registro de datos.*

Interpretación: En la tabla se observa que el 2.8% (2) de los entrevistados presentan un Bajo del desarrollo de la Identidad; el 73.6% (53) de los entrevistados presentan un nivel medio de esta variable y el 23.6% (17) de los docentes, un nivel bueno de Identidad de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018. De manera general se puede observar que la mayoría de los docentes presenta un nivel medio del desarrollo de su identidad.



*Figura 1: Nivel de Identidad de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018*

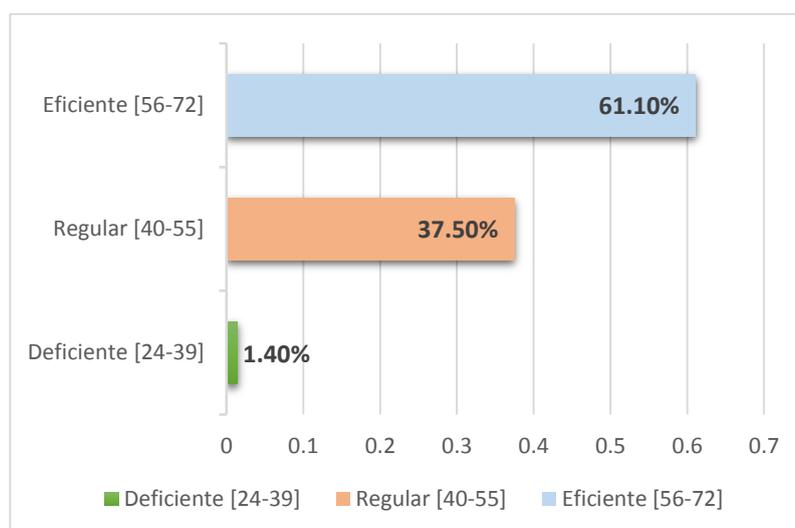
*Fuente: Tabla 1*

*Tabla 2: Nivel de competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente [24-39]	1	1,4	1,4	1,4
Regular [40-55]	27	37,5	37,5	38,9
Eficiente [56-72]	44	61,1	61,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

*Fuente: Registro de datos*

Interpretación: En la tabla anterior se muestra que el 1.4% (1) de los docentes presentan un desarrollo deficiente de competencia laboral, el 37.5% (27) presentan un nivel regular; y el 61.1% (44) de los docentes, o sea la mayoría, alcanzó un nivel eficiente de esta variable.



*Figura 2: Nivel de competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018*

*Fuente: Tabla 2*

Tabla 3: Estadígrafos de las variables Identidad y Competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica – 2018.

	Percepción general de la institución educativa	Relaciones interpersonales	Perfil y desempeño docente	Formación profesional	Normas y reglamentos de su institución educativa	Participación de los docentes en la gestión de la institución educativa	IDENTIDAD	Las competencias básicas.	Las competencias genéricas.	Las competencias específicas.	COMPETENCIA LABORAL
Media	21.63	13.99	31.76	14.03	23.13	25.68	130.21	17.61	18.60	18.76	54.97
Mediana	22.00	14.00	32.00	14.00	23.00	25.00	131.00	18.00	19.00	19.00	56.00
Varianza	11.393	6.915	22.465	10.253	10.984	17.854	227.379	9.452	5.512	6.352	33.774
Desviación estándar	3.375	2.630	4.740	3.202	3.314	4.225	15.079	3.074	2.348	2.520	5.812
Mínimo	13	6	19	6	11	17	78	9	11	11	37
Máximo	27	20	42	20	30	36	158	23	23	24	67

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla se observa los estadígrafos como la media, mediana, varianza, desviación estándar, mínimo y máximo de las variables Identidad y Competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica – 2018, así como de sus dimensiones.

Tabla 4: Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Percepción general de la institución educativa	.141	72	.001	.953	72	.009
Relaciones interpersonales	.118	72	.014	.976	72	.195
Perfil y desempeño docente	.084	72	.200*	.988	72	.721
Formación profesional	.108	72	.038	.970	72	.084
Normas y reglamentos de su institución educativa	.094	72	.188	.959	72	.019
Participación de los docentes en la gestión de la institución educativa	.109	72	.033	.964	72	.036
IDENTIDAD	.057	72	.200*	.955	72	.011
Las competencias básicas.	.171	72	.000	.887	72	.000
Las competencias genéricas.	.124	72	.008	.962	72	.030
Las competencias específicas.	.162	72	.000	.941	72	.002
COMPETENCIA LABORAL	.181	72	.000	.928	72	.000

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Fuente: Registro de datos*

Interpretación: En la tabla anterior se presenta la prueba de normalidad de los datos, debido a que el número de muestra es mayor a 50 tomamos la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, donde se observa que la mayoría de las sig. Bilateral son menores de 0,05, lo que indica que las variables no siguen una distribución normal; debido a estos resultados usaremos la correlación de Rho de Spearman.

### Prueba de hipótesis.

Hi= Existe relación significativa de la identidad con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H0= No existe relación de la identidad con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018

Tabla 5: Correlación de Rho de Spearman entre las variables Identidad y Competencia laboral.

		COMPETENCIA LABORAL	
Rho de Spearman	IDENTIDAD	Coeficiente de correlación	,305**
		Sig. (bilateral)	0.009
		N	72

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable Identidad y la variable Competencia laboral, el cual es 0.305 con un nivel de significancia 0.009, el cual es menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa: Existe relación significativa de identidad con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018

*Tabla 6: Correlación de Rho de Spearman entre la variable Identidad y las dimensiones de la variable Competencia laboral.*

		Las competencias básicas.	Las competencias genéricas.	Las competencias específicas.	
Rho de Spearman	IDENTIDAD	Coeficiente de correlación	,086	,345**	,140
		Sig. (bilateral)	.470	.003	.240
		N	72	72	72

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Fuente: Registro de datos*

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable Identidad y cada una de las dimensiones de la variable Competencia laboral, sólo en el caso de la correlación con la dimensión Competencias genéricas existe una relación significativa, ya que el nivel de significancia es menor a 0.01, para esta correlación se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa.

Para las otras dos dimensiones, Competencias básicas y Competencias específicas, se aceptan las hipótesis nulas que nos dice que no existe relación significativa entre la variable Identidad y dichas dimensiones.

### **Hipótesis específicas.**

H4= Existe relación significativa de la identidad y las competencias básicas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H0= No existe relación significativa de la identidad y las competencias básicas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.086 y significancia de 0.470 mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula  $H_0$ .

$H_5$ = Existe relación significativa de la identidad y las competencias genéricas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

$H_0$ = No existe relación significativa de la identidad y las competencias genéricas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.345 y significancia de 0.003 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa  $H_5$ .

$H_6$ = Existe relación significativa de la identidad y las competencias específicas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

$H_0$ = No existe relación significativa de la identidad y las competencias específicas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.140 y significancia de 0.240 mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula  $H_0$ .

*Tabla 7: Correlación de Rho de Spearman entre la variable Competencia laboral y las dimensiones de la variable Identidad.*

			Percepción general de la institución educativa	Relaciones interpersonales	Perfil y desempeño docente	Formación profesional	Normas y reglamentos de su institución educativa	Participación de los docentes en la gestión de la institución educativa
Rho de Spearman	COMPETENCIA LABORAL	Coefficiente de correlación	,288*	,087	,244*	0,115	0,176	,303**
		Sig. (bilateral)	.014	.468	.039	.338	.139	.010
		N	72	72	72	72	72	72

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Fuente: Registro de datos*

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable Competencia laboral y cada una de las dimensiones de la variable Identidad, sólo en el caso de la correlación con las dimensiones: Percepción general de la institución educativa, Perfil y desempeño docente, y Participación de los docentes en la gestión de la institución educativa, existe una relación significativa, ya que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y decimos que la variable Competencia laboral se relaciona con dichas dimensiones.

### **Hipótesis específicas.**

H1= Existe relación significativa de la percepción general de la institución educativa con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H0= No existe relación significativa de la percepción general de la institución educativa con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.288 y significancia de 0.014 menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H1.

H2= Existe relación significativa de la relaciones interpersonales con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H0= No existe relación significativa de la relaciones interpersonales con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.087 y significancia de 0.468 mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula H0.

H3= Existe relación significativa de la formación profesional con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H0= No existe relación significativa de la formación profesional con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.115 y significancia de 0.338 mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula H0.

#### IV. DISCUSIÓN

Analizando los resultados de la presente investigación, se acepta la hipótesis general que establece que existe relación significativa de identidad con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018, resultado que se puede observar en la tabla 5, donde se muestra el coeficiente de correlación de 0.305, con un nivel de significancia 0.009, el cual al ser menor a 0.01, esto indica una relación altamente significativa entre ambas variables.

Se aplicaron instrumentos de medición para cada variable y sus dimensiones, el primero fue el Cuestionario sobre identidad docente donde se consolidaron las preguntas para las 6 dimensiones que conforman dicha variable. Este dio como resultado que el nivel de identidad de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018, el mismo que se observa en la tabla 1. Para medir la variable competencia laboral y sus dimensiones, se aplicó el Cuestionario sobre competencias laborales, donde la mayoría de los entrevistados indicó que el nivel de competencias laborales de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018 es eficiente, hecho que se muestra en la tabla 2.

Posteriormente se analizó la normalidad de los datos, la cual no se pudo demostrar por lo que, para el análisis de la relación entre las variables en estudio, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, el cual mismo que se presenta en la tabla 5, y vemos que existe una relación altamente significativa entre el nivel de identidad y la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Los resultados obtenidos en la presente tesis, guardan similitud con otros estudios, además de las dimensiones propuestas para medir cada una de las variables, tenemos a Torres (2011) que en su tesis doctoral “La identidad

profesional docente del profesor en educación básica en México”, enfoca la comprensión de la identidad profesional docente en la enseñanza mediante la teoría de los ciclos de vida; intenta abordar su objetivo desde un punto subjetivo, donde identidad consiste en un proceso, en función del cual el individuo permanece en un reconocimiento continuo; sustentado además por un modelo teórico en el que fundamenta la investigación en las Teorías sobre la construcción de la Identidad.

El presente estudio también es en bases teóricas como la de Sloan (2006), que define la identidad de los docentes como una construcción del sí mismo profesional que evoluciona a lo largo de la carrera docente y que puede verse influido por la escuela, las reformas y los contextos políticos que incluye el compromiso personal, la disposición para aprender a enseñar, las creencias, valores, conocimiento sobre la materia que enseñan así como sobre la enseñanza, experiencias pasadas, así como la vulnerabilidad profesional.

Los hallazgos de la variable Competencia laboral, así como de sus dimensiones resultan de gran importancia, tal como lo muestra Sánchez (2011) en su tesis titulada: “Las competencias laborales en el desempeño de la función del contador público en las fuerzas armadas nacionales: clave en el éxito institucional”. Universidad de Carabobo. Venezuela. Tesis de Maestría. Cuantitativa – No experimental, donde sus sujetos de investigación coinciden en que se debe dar la potencialización de las competencias, ya que esto permite que se mejoren los resultados producto de su actividad laboral.

En cuanto a las dimensiones, se analizó la relación de la variable identidad con las dimensiones de la variable competencia laboral, el resultado fue que la relación es significativa sólo en el caso de la correlación con la dimensión Competencias genéricas, ya que el nivel de significancia es menor a 0.01, esto quiere decir que no existe relación entre la variable identidad y las dimensiones competencias básicas y competencias específicas. Al medir la

relación entre la variable Competencia laboral y cada una de las dimensiones de la variable Identidad, se halló que sólo en el caso de la correlación con las dimensiones: Percepción general de la institución educativa, Perfil y desempeño docente, y Participación de los docentes en la gestión de la institución educativa, existe una relación significativa, ya que el nivel de significancia es menor a 0.05, para las otras tres dimensiones, Relaciones interpersonales, Formación profesional, y Normas y reglamentos de su institución educativa, podemos decir que no existe relación significativa entre la variable Competencia laboral y dichas dimensiones.

Concluyendo con el análisis de la información recabada, se determina que existe una relación altamente significativa entre la variable Identidad y la Competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018

## **V. CONCLUSIONES.**

Se determinó que existe relación entre la identidad y la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018

Se identificó que existe relación entre la percepción general de la institución educativa con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Se identificó que no existe relación entre las relaciones interpersonales con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Se identificó que existe relación entre el perfil y desempeño docente con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Se identificó que no existe relación entre la formación profesional con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Se identificó que no existe relación entre la Normas y reglamentos de su institución educativa con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Se identificó que existe relación entre la participación de los docentes en la gestión de la institución educativa con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Se identificó que no existe relación entre identidad y las competencias básicas de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Se identificó la relación entre identidad y las competencias genéricas de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018. Se identificó que no existe relación entre identidad y las competencias específicas de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

- Al Gobierno Regional de Educación de Ica, sugerir a las instituciones educativas que se implementen programas sobre identidad organizacional para que se adquieran de esta manera conocimientos, habilidades y actitudes, los cuales aplicados a las competencias laborales permiten mejorar la labor que vienen realizando los docentes.
- Al director de la Institución Educativa “San Luís Gonzaga”, sugerir al personal docente que adquieran competencias básicas, como el manejo de la ofimática para realizar actividades, el uso de tecnologías de la información y la comunicación acorde a los requerimientos de su trabajo para que de este modo fortalezcan sus competencias laborales.
- Al personal administrativo de la Institución Educativa “San Luis Gonzaga”, trabajar en equipo con base en la estrategia institucional y las tareas por desarrollar, según las características de quienes participan, actúa creativa, crítica y proactivamente en concordancia con las distintas situaciones, personales, laborales, sociales. Mostrar capacidad de análisis y síntesis, aplicar la solvencia de los conocimientos teóricos en la práctica.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Beijaard, D., Meijer, P. y Verloop, N. (2004). Reconsiderando la investigación sobre maestros Identidad profesional. *Enseñanza y Maestro*.
- Cabrera (2014). La construcción de la identidad docente: investigación narrativa sobre un docente de lengua extranjera sin formación pedagógica de base” escuela de postgrado. Universidad Católica del Perú.
- Canrinus, E., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2011). Profiling teachers’ sense of professional identity. *Educational Studies*, 593–608.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Perú. Ed. San Marcos.
- Cosacov, E. (2007). Diccionario de Términos Técnicos de la Psicología. Argentina. Tercera edición. Editorial Brujas.
- Duque, E. y Carvajal, L. (2015). *La identidad organizacional y su influencia en la imagen: una reflexión teórica*. Elvieser/suma de negocios. 2015;6 (13):114-123.
- González Calvo, G. (2013). *Evolución de la identidad profesional de un docente novel de educación física: análisis a partir de la reflexión de sus experiencias personales y de su propia práctica*. Universidad de Valladolid. Valladolid - España. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Irigoin, M. y Vargas, F. (2002). *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo: Cinterfor.
- Lasky, S. (2005). Un enfoque sociocultural para Entender la identidad del maestro . California: Editorial Teacher Education.
- López, A. (2006). *El currículo en la educación superior: un enfoque postmoderno basado en competencia*. (1ra ed.). México: Cruz. S.A.
- Marcelo, C. (2009) La identidad docente: Constantes y desafíos. Universidad de Sevilla.

- Mertens, L. (2000): *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. (2da Ed). España, Madrid: Programa de cooperación Iberoamericana para el diseño de la formación profesional.
- MINEDU (2012) Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima. Recuperado de:
- Miranda, M. (2003). *“Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional” en Políticas Educativas en el Cambio de Siglo*. La Reforma del Sistema Escolar de Chile, Santiago de Chile, Universitaria.
- Miranda, M. (2003). *“Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional” en Políticas Educativas en el Cambio de Siglo*. La Reforma del Sistema Escolar de Chile, Santiago de Chile, Universitaria.
- Ñaupas, H., Mejía, E. y Villagómez, A. (2011). Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis. Segunda Edición. Lima. Editorial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Organización Internacional de Trabajo (OIT). (2001). Panorama laboral. Lima, Perú.
- Ruiz C, R. (2008). Influencia de la formación académica y liderazgo del director en el desempeño de la función directiva y gestión de los centros educativos del nivel de primaria USE 02. Tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.
- Sagi, L. (2004). *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Editorial: ESIC
- Sánchez, E. (2011). *Las competencias laborales en el desempeño de la función del contador público en las fuerzas armadas nacionales: clave en el éxito institucional*”. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002) Metodología de la investigación científica. Lima. Editorial Mantaro

- Sloan, K. (2006). Identidad del profesor y agencia en los mundos escolares: más allá de lo bueno / todo malo Discurso sobre la rendición de cuentas- explícito Políticas Curriculares. Consulta curricular
- Torres Herrera, M. (2011). *La identidad profesional docente del profesor en educación básica en México*. Tesis doctoral Univ. Autónoma de Barcelona. Barcelona – Perú
- Vásquez, F. (2000). Oficio de maestro. Bogota. Primera edición. Editorial JAVEGRAF. Facultad de Educación. Pontificia Universidad Javeriana.
- Wong, W. (2013). Competencias laborales exigidas por la banca microempresaria a estudiantes de 10mo ciclo de la carrera de administración de una Universidad de Lima. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.

# ANEXOS

**Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos.**  
**Anexo 1.1 Cuestionario de Identidad docente.**

Estimado docente:

El cuestionario recoge información valiosa sobre las características de su desempeño profesional en la institución donde usted labora. Recuerde que es confidencial, que no existe respuesta correcta ni incorrecta y es de uso exclusivo para la presente investigación. Por ello, su sinceridad es un aporte apreciable. Marque en cada ítem la alternativa que considere responde mejor a la percepción de la realidad profesional que vive.

Instrucción. Por favor, lea atentamente a todas las preguntas. Recuerde que el cuestionario no pretende evaluar a nadie en particular, sino tener la percepción de su identidad profesional docente. Marque con una X en el casillero correspondiente.

Escala de valoración:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4

N°	DIMENSION	Escala			
		1	2	3	4
	Percepción general de la Institución Educativa				
1	Me siento satisfecho trabajando en mi institución educativa				
2	Considero que mis colegas se sienten satisfechos trabajando en la IE				
3	Siento aprecio por mis compañeros de trabajo				
4	Me siento apreciado por mis compañeros de trabajo				
5	Me siento identificado con mi institución educativa				
6	Siento que mi IE es reconocida y apreciada por la comunidad				
7	Siento que el trabajo que desarrollo como docente produce buenos resultados en los aprendizajes de los estudiantes				
8	Siento que el trabajo que desarrollan mis colegas docentes producen buenos resultados en los aprendizajes de los estudiantes				
	Relaciones interpersonales				
9	Las relaciones entre los estudiantes son armoniosas, sin conflictos				
10	Las relaciones entre los docentes y los estudiantes son armoniosas y sin conflictos				
11	Las relaciones entre los docentes son armoniosas y sin conflictos				
12	Las relaciones entre los docentes y los padres de familia son armoniosas y sin conflictos				
13	Las relaciones entre los docentes y el director(a) son armoniosas y sin conflictos				
	Perfil y desempeño docente				
14	Considero que existe relación entre mi formación profesional y mi experiencia docente				
15	Pienso que mi formación profesional me conocer la realidad de la institución donde laboro				
16	Mi formación profesional aporta con sus bases teóricas para el desarrollo de mi labor docente				
17	La malla curricular de mi formación profesional es adecuada a mis necesidades				

	profesionales docentes				
18	Veo positiva mi formación profesional con la imagen de mi desempeño docente frente a mis alumnos en la teoría como en la práctica				
19	Sin conocimientos teóricos y prácticos pedagógicos es imposible una buena práctica docente				
20	El docente del siglo XXI debe ser más un mediador, entre el alumno y el entorno, la familia y la sociedad que un especialista en un área de conocimientos específico				
21	El papel del docente, al que se le atribuyen elevadas funciones socio familiares, viene marcado por la precariedad administrativa y la indiferencia social				
22	Los contenidos y la metodología para el modelo educativo debe estar determinado por la administración educativa				
23	La IE ha de atender a las necesidades socio familiares, por tanto el docente debe ser más un educador que un enseñante				
24	Es positivo mantener una filosofía personal de la enseñanza que te lleve en la práctica a examinar críticamente tus acciones				
25	El profesor que piensa demasiado sobre sus acciones lo que manifiesta, en cierta medida, es inseguridad				

N°	De su formación profesional, ¿considera necesario e importante para un mejor conocimiento de su labor docente?	1	2	3	4
26	Didáctica General				
27	Psicología de la Educación				
28	Teoría e Historia de la Educación				
29	Didáctica Específica				
30	Práctica de la Enseñanza				

N°	Normas y Reglamentos de la Institución Educativa	1	2	3	4
31	¿Conoces el Proyecto Educativo Institucional de la IE en forma general y en detalle?				
32	¿Conoces el Proyecto Curricular de la IE en forma general y en detalle?				
33	¿Conoces el Plan Anual de Trabajo de la IE en forma general y en detalle?				
34	¿Conoces el Reglamento General de la IE en forma general y en detalle?				
35	¿Conoces el Reglamento de APAFA de la IE en forma general y en detalle?				
36	¿Conoces el Plan de tutoría de la IE?				
37	¿Conoces el Reglamento de Disciplina o normas de convivencia de la IE en forma general y en detalle?				
38	¿Presentas la Programación Curricular Anual y las herramientas de gestión pedagógica solicitadas por la Dirección de la IE de acuerdo al cronograma señalado por la dirección?				
<b>Participación de los docentes en la gestión de la Institución Educativa</b>					
39	¿Has participado en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional?				
40	¿Has participado en la elaboración del Proyecto Curricular de la IE?				
41	¿Has participado en la elaboración del Plan Anual de Trabajo de la IE?				
42	¿Has participado en la elaboración del Reglamento Interno de la IE?				
43	¿Has participado en la elaboración del Plan de Tutoría de la IE?				

44	¿Existe el espacio de la asamblea de docentes convocadas por la Dirección para tratar los problemas de la IE?				
45	¿Participa usted en las reuniones convocadas por la dirección de la IE?				
46	¿La Dirección de la IE informa de los diversos problemas que afronta la institución en la asamblea, al conjunto de comunidad educativa?				
47	¿El Director realiza la rendición de cuentas de las acciones pedagógicas desarrolladas en la IE?				

Gracias por su colaboración

Ficha técnica del cuestionario sobre identidad docente.

Características	Descripción
1.Nombre del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario sobre identidad docente</li> </ul>
2. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción general</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Perfil y desempeño</li> <li>• Formación profesional</li> <li>• Normas y reglamentos</li> <li>• Participación en la gestión</li> </ul>
3. Total de indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 32</li> </ul>
4.Tipo de puntuación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numérica</li> </ul>
5. Valoración total de la prueba	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 188 puntos</li> <li>• Puntaje mínimo (47)</li> <li>• Puntaje máximo (188)</li> </ul>
6.Tipo de administración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directa, en grupo y con apoyo</li> </ul>
7.Tiempo de administración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 minutos</li> </ul>
8. Constructo que evalúa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identidad docente</li> </ul>
9. Área de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagógica</li> </ul>
10. Soporte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lápiz ,papel ,borrador,</li> </ul>
11.Fecha de elaboración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2014</li> </ul>
12. Autor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU</li> </ul>
13. Validez	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterio de experto</li> </ul>

Escala valorativa del cuestionario sobre identidad docente.

Niveles de identidad docente				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Identidad docente	47	188	De 142 a 188	Bueno
			De 95 a 141	Regular
			De 47 a 94	Deficiente
Dimensiones de la identidad docente				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Percepción general	8	32	De 25 a 32	Bueno
			De 17 a 24	Regular
			De 08 a 16	Deficiente
Relaciones interpersonales	5	20	De 15 a 20	Bueno
			De 12 a 14	Regular
			De 05 a 11	Deficiente
Perfil y desempeño	12	48	De 36 a 48	Bueno
			De 24 a 35	Regular
			De 12 a 23	Deficiente
Formación profesional	5	20	De 15 a 20	Bueno
			De 12 a 14	Regular
			De 05 a 11	Deficiente
Normas y reglamentos	8	32	De 25 a 32	Bueno
			De 17 a 24	Regular
			De 08 a 16	Deficiente
Participación en la gestión	9	36	De 28 a 36	Bueno
			De 19 a 27	Regular
			De 09 a 18	Deficiente

## Anexo 1. 2. Cuestionario sobre competencias laborales.

Código: .....

Fecha: ...../...../.....

Ítems	Escala de valoración		
	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
<b>Competencias básicas</b>			
1. Tiene manejo de la ofimática para realizar actividades en su trabajo			
2. Utiliza las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) de acuerdo con los requerimientos de su trabajo			
3. Comprende los problemas del ámbito propio de cada trabajo, acorde con los procesos que implican su generación.			
4. Participa activamente en la solución de problemas que se presentan en su trabajo			
5. Trabaja en equipo con base en la estrategia institucional y las tareas por desarrollar.			
6. Trabaja en equipo según las características de quienes participan y las tareas por desarrollar.			
7. Actúa éticamente como fundamento del desarrollo personal y profesional con base en los valores institucionales.			
8. Actúa creativa, crítica y proactivamente en concordancia con las distintas situaciones personales, laborales, sociales.			
<b>Competencias Genéricas</b>			
9. Demuestra capacidad de análisis y síntesis en su desempeño laboral			
10. Puede sintetizar en una conclusión o idea lo relacionado a las causas que generan un problema laboral			
11. Aplica con solvencia los conocimientos teóricos en la práctica laboral.			

12. Le resulta fácil organizar y planificar el tiempo en la realización de sus tareas			
13. Comunica tus conclusiones de manera clara sobre los temas de interés y actualidad de la dirección de la gestión institucional.			
14. Tiene dominio de las habilidades comunicativas para debatir y presentar sus ideas.			
15. Muestra espíritu emprendedor e integra en la ejecución de proyectos que exige la dirección			
16. Demuestra sentido crítico y autocrítico con afán de superación.			
<b>Competencias específicas</b>			
17. Participa de eventos de capacitación continua para mejorar tu dominio del área en que laboras			
18. Busca mejorar su desempeño laboral mediante especializaciones en áreas específicas de trabajo			
19. Aplica sus conocimientos de manera pertinentes en su desempeño laboral			
20. Demuestra dominio conceptual en la ejecución de las tareas propias de su desempeño			
21. Explica capacidad para redactar informes sobre su desempeño laboral			
22. Comunica y sustenta adecuadamente informes que solicitan los directivos			
23. Indica capacidad para resolver casos prácticos relacionados a su desempeño laboral			
24. Demuestra destreza técnica al realzar tareas propias de su función en la I.E.			

### Ficha técnica.

Descripción:

Características	Descripción
1. Nombre del instrumento	Cuestionario sobre competencias laborales
2. Dimensiones que mide	D1. Competencias básicas D2. Competencias genéricas D3. Competencias específicas
3. Total de ítems	24 ítems
4. Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración total de la prueba	72 puntos
6. Tipo de administración	Directa con apoyo
7. Tiempo de administración	40 minutos
8. Constructo que evalúa	Competencias laborales
9. Área de aplicación	Pedagógica
10. Soporte	Lápiz, papel y borrador.
11. Fecha de elaboración	Agosto del 2017
12. Autora	Br. FLORES ROJAS, Diana
13. Validez	Criterios de expertos

Matriz de valoración general y por dimensiones del Cuestionario sobre competencias laborales.

Niveles de logro del Cuestionario sobre competencias laborales				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Competencias Laborales	24	72	56 - 72	Eficiente
			40 - 55	Regular
			24 - 39	Deficiente
Dimensiones de Competencias laborales				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Competencias básicas	08	24	19 - 24	Eficiente
			13 - 18	Regular
			8 - 12	Deficiente
competencias genéricas	08	24	19 - 24	Eficiente
			13 - 18	Regular
			8 - 12	Deficiente
Competencias Específicas	08	24	19 - 24	Eficiente
			13 - 18	Regular
			8 - 12	Deficiente

### Análisis de Fiabilidad

Prueba de fiabilidad de Alpha de Cronbach para el Cuestionario sobre identidad docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	47

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados; el resultado obtenido para este cuestionario es de 0.897, lo que indica que el instrumento mide aquello que se pretende medir, por lo tanto, es confiable.

Prueba de fiabilidad de Alpha de Cronbach para el Cuestionario sobre competencia laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,743	24

Al igual que para el cuestionario de Identidad docente, se obtuvo un alto nivel del alfa de Cronbach para este instrumento, por lo que se puede decir que es confiable.

## Anexo 2: Constancia de aplicación de instrumentos.



DIRECCION REGIONAL DE  
EDUCACIÓN I.E."SAN LUIS  
GONZAGA"



SUB DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

[www.slg:ica.edu.pe](http://www.slg:ica.edu.pe)

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

EL SUB DIRECTOR DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN LUIS GONZAGA DE ICA" DEL DISTRITO DE ICA, QUE SUSCRIBE:

### HACE CONSTAR

QUE, LAS MAESTRANTES ESTHER CELADA REYNOSO Y CARMEN ROSA RODRIGUEZ LOZANO; ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LA SEDE DE ICA, APLICÓ LA PRUEBA DE LOS INSTRUMENTOS "CUESTIONARIO DE IDENTIDAD DOCENTE" Y "CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES" DE SU TESIS TITULADA: "IDENTIDAD Y COMPETENCIA LABORAL DE LOS DOCENTES DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA, ICA-2018". LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA SE REALIZÓ DURANTE LOS DÍAS 16 Y 18 DEL MES DE MAYO A LOS DOCENTES DE LA EBR QUIENES SON PARTE DE SU MUESTRA DE ESTUDIO.

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DEL INTERESADO PARA FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

ICA, 23 DE MAYO DEL 2018.

  
LINO G. APARCUNA CHACALTANA  
Sub-Director Administrativo  
I.E. "San Luis Gonzaga" Ica  
FIRMA Y SELLO

**Anexo 3. Registro de datos.  
Anexo 3.1 Registro de datos de identidad docente.**

Percepción general de la institución educativa	Valoración	Relaciones interpersonales	Valoración	Perfil y desempeño docente	Valoración	Formación profesional	Valoración	reglamentos de su institución	Valoración	Participación de los docentes en la gestión de la institución educativa	Valoración	Identidad docente	Valoración
24	3	18	3	34	2	15	3	26	3	32	3	149	3
26	3	11	2	34	2	11	2	23	2	22	2	127	2
20	2	15	3	34	2	15	3	22	2	31	3	137	2
24	3	13	2	30	2	14	2	22	2	28	3	131	2
22	2	14	2	25	2	10	2	19	2	19	2	109	2
18	2	13	2	29	2	13	2	21	2	23	2	117	2
23	2	15	3	25	2	16	3	20	2	19	2	118	2
18	2	17	3	32	2	11	2	24	3	27	3	129	2
23	2	17	3	30	2	14	2	23	2	26	2	133	2
27	3	12	2	32	2	15	3	24	3	25	2	135	2
17	2	15	3	36	3	15	3	25	3	30	3	138	2
20	2	12	2	36	3	9	1	27	3	36	3	140	2
15	1	17	3	34	2	18	3	22	2	34	3	140	2
21	2	16	3	38	3	13	2	27	3	28	3	143	3
22	2	17	3	42	3	14	2	25	3	24	2	144	3
22	2	17	3	39	3	14	2	24	3	28	3	144	3
25	3	16	3	37	3	16	3	24	3	27	3	145	3
24	3	11	2	29	2	16	3	21	2	24	2	125	2
24	3	15	3	37	3	13	2	25	3	24	2	138	2
24	3	18	3	36	3	18	3	26	3	36	3	158	3
25	3	19	3	37	3	14	2	27	3	29	3	151	3
23	2	16	3	39	3	19	3	29	3	32	3	158	3
21	2	16	3	36	3	14	2	26	3	32	3	145	3
26	3	12	2	30	2	16	3	21	2	28	3	133	2
23	2	19	3	41	3	14	2	30	3	27	3	154	3
26	3	14	2	35	2	16	3	25	3	29	3	145	3
23	2	13	2	32	2	14	2	23	2	25	2	130	2
24	3	13	2	35	2	12	2	25	3	36	3	145	3
24	3	18	3	39	3	9	1	26	3	24	2	140	2
16	2	20	3	30	2	10	2	26	3	24	2	126	2
19	2	14	2	34	2	6	1	22	2	25	2	120	2
20	2	13	2	28	2	13	2	21	2	25	2	120	2
26	3	11	2	34	2	9	1	27	3	27	3	134	2

26	3	13	2	36	3	17	3	28	3	27	3	147	3
25	3	12	2	32	2	12	2	21	2	20	2	122	2
19	2	12	2	32	2	14	2	22	2	30	3	129	2
19	2	10	2	29	2	10	2	18	2	24	2	110	2
24	3	10	2	27	2	11	2	21	2	24	2	117	2
26	3	17	3	35	2	15	3	27	3	26	2	146	3
23	2	10	2	32	2	13	2	22	2	26	2	126	2
22	2	16	3	36	3	13	2	24	3	24	2	135	2
22	2	15	3	27	2	12	2	23	2	32	3	131	2
19	2	15	3	32	2	12	2	22	2	24	2	124	2
13	1	6	1	23	1	6	1	11	1	19	2	78	1
26	3	17	3	40	3	15	3	28	3	29	3	155	3
20	2	11	2	30	2	9	1	23	2	30	3	123	2
27	3	16	3	34	2	15	3	26	3	27	3	145	3
20	2	12	2	28	2	10	2	19	2	21	2	110	2
25	3	12	2	32	2	15	3	23	2	26	2	133	2
13	1	10	2	19	1	7	1	15	1	19	2	83	1
18	2	13	2	26	2	15	3	18	2	20	2	110	2
22	2	13	2	27	2	13	2	27	3	23	2	125	2
22	2	13	2	29	2	19	3	20	2	24	2	127	2
21	2	13	2	27	2	15	3	21	2	25	2	122	2
14	1	12	2	29	2	18	3	21	2	28	3	122	2
17	2	10	2	24	2	16	3	17	2	22	2	106	2
18	2	14	2	24	2	18	3	21	2	19	2	114	2
22	2	14	2	29	2	19	3	22	2	26	2	132	2
24	3	15	3	32	2	17	3	27	3	23	2	138	2
19	2	13	2	25	2	14	2	20	2	24	2	115	2
21	2	15	3	31	2	19	3	24	3	26	2	136	2
24	3	12	2	30	2	11	2	22	2	19	2	118	2
18	2	13	2	25	2	17	3	24	3	27	3	124	2
20	2	17	3	35	2	13	2	24	3	27	3	136	2
22	2	13	2	27	2	16	3	20	2	17	1	115	2
24	3	11	2	27	2	19	3	24	3	23	2	128	2
26	3	11	2	29	2	16	3	24	3	24	2	130	2
22	2	16	3	38	3	17	3	22	2	25	2	140	2
22	2	14	2	33	2	20	3	27	3	24	2	140	2
18	2	15	3	33	2	12	2	20	2	24	2	122	2
17	2	14	2	29	2	16	3	22	2	20	2	118	2
22	2	15	3	35	2	18	3	27	3	25	2	142	3

### Anexo 3.2 Registro de datos de competencia laboral

Las competencias básicas.	Valoración	Las competencias genéricas.	Valoración	Las competencias específicas.	Valoración	Competencias laborales	Valoración
18	2	19	2	19	2	56	3
20	3	19	2	19	2	58	3
20	3	19	2	21	3	60	3
18	2	20	3	19	2	57	3
17	2	22	3	19	2	58	3
14	2	20	3	17	2	51	2
19	2	21	3	18	2	58	3
18	2	16	2	18	2	52	2
22	3	18	2	17	2	57	3
9	1	17	2	22	3	48	2
22	3	23	3	22	3	67	3
17	2	23	3	24	3	64	3
19	2	20	3	19	2	58	3
17	2	19	2	20	3	56	3
9	1	17	2	19	2	45	2
18	2	16	2	17	2	51	2
21	3	21	3	21	3	63	3
21	3	17	2	19	2	57	3
18	2	20	3	19	2	57	3
16	2	16	2	14	2	46	2
17	2	23	3	19	2	59	3
15	2	22	3	19	2	56	3
18	2	17	2	18	2	53	2
16	2	20	3	21	3	57	3
18	2	18	2	22	3	58	3
21	3	21	3	22	3	64	3
18	2	19	2	19	2	56	3
16	2	21	3	19	2	56	3
22	3	20	3	17	2	59	3
20	3	19	2	20	3	59	3
16	2	18	2	19	2	53	2
19	2	20	3	19	2	58	3
20	3	18	2	20	3	58	3
19	2	20	3	20	3	59	3

22	3	20	3	20	3	62	3
17	2	19	2	22	3	58	3
20	3	11	1	14	2	45	2
17	2	19	2	20	3	56	3
19	2	18	2	17	2	54	2
21	3	21	3	21	3	63	3
14	2	16	2	13	1	43	2
18	2	17	2	19	2	54	2
9	1	14	2	19	2	42	2
9	1	14	2	18	2	41	2
19	2	20	3	22	3	61	3
20	3	17	2	19	2	56	3
19	2	23	3	18	2	60	3
18	2	16	2	19	2	53	2
17	2	19	2	23	3	59	3
10	1	15	2	12	1	37	1
17	2	18	2	21	3	56	3
19	2	19	2	18	2	56	3
16	2	21	3	21	3	58	3
20	3	18	2	15	2	53	2
23	3	18	2	18	2	59	3
20	3	18	2	21	3	59	3
15	2	16	2	20	3	51	2
18	2	18	2	19	2	55	2
15	2	15	2	15	2	45	2
18	2	19	2	18	2	55	2
18	2	13	1	16	2	47	2
18	2	18	2	18	2	54	2
16	2	20	3	11	1	47	2
19	2	20	3	20	3	59	3
20	3	17	2	15	2	52	2
19	2	20	3	18	2	57	3
18	2	17	2	17	2	52	2
17	2	19	2	22	3	58	3
13	1	19	2	15	2	47	2
17	2	18	2	18	2	53	2
19	2	19	2	21	3	59	3
16	2	21	3	21	3	58	3

**Anexo 4. Artículo científico.**  
**Identidad y competencia laboral de los docentes de secundaria de una**  
**Institución Educativa, Ica-2018.**

**CELADA REYNOSO, Esther**  
**RODRIGUEZ LOZANO, Carmen Rosa**

[essy721@hotmail.com](mailto:essy721@hotmail.com)  
[lozanorrc111@hotmail.com](mailto:lozanorrc111@hotmail.com)

Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

**RESUMEN**

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación de la Identidad y Competencia Laboral de los docentes de secundaria de una Institución Educativa, Ica-2018.

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un "Cuestionario de la identidad" y un "Cuestionario de la competencia laboral" debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre la identidad y la competencia laboral, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Rho de Spearman.

En la presente investigación se concluye que existe relación entre la identidad y la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018

Palabras claves: Identidad, percepción general, relaciones interpersonales, formación profesional; competencia laboral, competencias básicas, competencias genéricas competencias específicas.

**ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the relationship between Identity and Labor Competence of secondary school teachers of an Educational Institution, Ica-2018.

The research based its study from a quantitative perspective and descriptive-correlational design. There was a population of teachers selected through non-probabilistic sampling. An "Identity Questionnaire" and a "Job Competency Questionnaire" were used as data collection instruments, duly validated and subjected to reliability criteria. The data was processed using descriptive and inferential statistics.

As results, the investigation shows that there is a significant relationship between identity and labor competency, a situation that was proven through the use of Spearman's Rho test.

In the present investigation it is concluded that there is a relationship between the identity and the labor competency of the teachers of the Educational Institution San Luis Gonzaga, Ica-2018

Keywords: Identity, general perception, interpersonal relations, professional training; labor competency, basic competences, generic competences. specific competences.

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la problemática de la identidad, se tornó un tema recurrente en distintos ámbitos académicos, provocando tanto indagaciones teóricas como análisis de casos particulares desde las más diversas disciplinas (Psicología, Sociología, Antropología, Historia, Política, entre otras) que confluyen en este renovado interés, por un lado, los cambios ocurridos en el mapa mundial, el debilitamiento de las ideas de nación y ciudadanía y la fragmentación identitaria y cultural que aparece como contracara de la globalización. El ámbito educativo no es ajeno a estos planteos, y de un tiempo a esta parte muchos son los profesionales que se dedican al estudio de las identidades en pedagogía (Canrinus, Helms-Lorenz, Beijaard, Buitink, & Hofman, 2011).

Investigaciones latinoamericanas sobre problemática de la identidad destaca la psicológica que para la idiosincrasia latinoamericana señala "...la noción de identidad profesional es una realidad psíquica que implica siempre una cultura profesional, es decir una identidad colectiva. La propia identidad se debe al hecho de que un individuo se dice y se siente él mismo en el curso de su existencia, pese a los cambios de edad, de humor o de función..." "a diferencia de los países del primer mundo, la identidad está basada en los principios y no en la identidad colectiva.

En Latinoamérica, la influencia externa, la informalidad, ha producido una gestión a todo nivel imprecisa, vestida de formalidad, donde la ley, la norma y los procedimientos son formalismos que se acatan pero no se cumplen, haciendo que a todo nivel las gestiones administrativas no cumplan su cometido y generen un ambiente en toda la institución de seguir ese patrón por mas principios y vocación que se tenga. (Ruiz C R. , 2008)

En muchas instituciones permanece a un enfoque centrado en el aprendizaje, en el alumno y, por tanto, se deja de lado las competencias que posee el docente, y por tanto, no se asegura que este posea una serie de competencias que contribuyan a lograr la formación que se busca en los estudiantes. Este déficit en las competencias laborales de los docentes, en muchos casos origina una inadecuada coordinación, que sientan una carga laboral excesiva debido a que no está capacitado para responder adecuadamente a sus funciones, lo que origina una calidad educativa deficiente que perjudica al estudiante.

En la Institución Educativa San Luis Gonzaga de Ica, también se observa que los docentes no poseen un adecuado nivel de competencias para cumplir óptimamente con sus funciones laborales, evidenciándose en los docentes bajos niveles de capacidades didácticas, por lo que se producen procesos de enseñanza y aprendizaje poco pertinentes y poco atractivos para los estudiantes; también se observa que los docentes no se organizan adecuadamente, evidenciándose incumplimiento de horarios, y funciones.

La identidad docente hace alusión al significado e importancia valorativa de a cómo el docente desempeña su trabajo y a la motivación que va desde la necesidad de trabajar para sustentarse a su realización como persona, esto lleva a su percepción sobre sí mismo, la percepción de sus colegas, y de la sociedad. La identidad docente se constituye de la experiencia del que la profesa como del reconocimiento de su entorno social y de la sociedad.

La presente investigación estuvo centrado en el estudio de dos variables: la identidad y la Competencia Laboral, con respecto a la primera variable, esta desempeña un rol fundamental en el trabajo docente en cualesquier circunstancia, es lo que garantiza su buen desempeño a pesar de las circunstancia adversa que este encuentre y que agobian a la gran mayoría de docentes.

En la I.E. San Luis Gonzaga de Ica, del distrito Ica, se aprecia diferentes niveles de identidad docente, erosionados por la gestión educativa, la misma que no guarda relación con los estándares de una competencia laboral, con lo que la comunidad educativa muestra descontento y motivación, y las condiciones de justicia son diferentes lo que causa resentimientos en el personal.

Los antecedentes de la investigación, están constituidos por trabajos encontrados en fuentes bibliográficas físicas y virtuales, dándose el caso de que en el ámbito internacional, nacional, regional y local, no existen investigaciones que se relacionen con las variables en estudio, así tenemos.

En España, González (2013) en su tesis doctoral “Evolución de la identidad profesional de un docente novel de educación física: análisis a partir de la reflexión de sus experiencias personales y de su propia práctica” concluye que la identidad de un maestro no es compilada de estudios realizado y los contenidos que imparte en la escuela.

Torres (2011) en su tesis doctoral “La identidad profesional docente del profesor en educación básica en México”. Su investigación enfoca la comprensión de la identidad profesional docente en la enseñanza a través de la teoría de los ciclos de vida; en este caso, a través de los ciclos de vida profesional, integrados en su vida y carrera, orientando las dimensiones en que tales ciclos se subdividen desde la perspectiva de narrar el hecho social a partir de los propios actores, intentando así llegar a la objetividad desde la subjetividad.

Cabrera (2014) en su tesis: “La construcción de la identidad docente: investigación narrativa sobre un docente de lengua extranjera sin formación pedagógica de base”, cuya muestra de estudio está constituido por 20 docentes, de diseño de investigación exploratorio/descriptivo y utilizando como instrumento de recolección de datos la entrevista, arribó a las siguientes conclusiones:

Este estudio muestra como un docente de lengua sin formación pedagógica de base utiliza la práctica de identidad y los recursos narrativos para construir y negociar varias posibles identidades. Hemos identificado diez posiciones-sujeto surgidas de las prácticas y apoyadas en dos tipos de recursos; las narrativas mayores y los mundos figurados..

Wong (2013) en su tesis titulada: Competencias laborales exigidas por la banca microempresaria a estudiantes de 10mo ciclo de la carrera de administración de una Universidad de Lima. Universidad San

Ignacio de Loyola. Lima. Tesis para obtener el grado de maestría. La investigación es exploratorio-descriptivo. El instrumento fue una guía de pautas. La muestra fue 12 participantes.

Desde el punto de vista de Lasky (2005), la identidad profesional es la forma como los profesores se definen a sí mismos y a los otros. MINEDU (2014) considera seis dimensiones: Percepción general de la institución educativa, relaciones interpersonales, perfil y desempeño docente, formación profesional, normas y reglamentos de su institución educativa, participación de los docentes en la gestión de la institución educativa

Para Sagi (2004) hablar de competencia laboral es hablar de aquel grupo de saberes, de capacidades que dotan a una persona de una aptitud profesional, es decir, que sean capaces de desenvolverse adecuadamente en una actividad o área productiva dentro de la institución. Según Mertens (1996, citado por Vargas, 2004), sus dimensiones son: a) Las competencias básicas; comprende todo aquel conjunto de habilidades que son innatas en el desarrollo de la persona, y por lo tanto comunes a todos los miembros de la sociedad ya que son adquiridas durante la formación escolar, tales como la capacidad para escribir, para leer, operaciones matemáticas básicas, etc., b) Las competencias genéricas; comprende todo el conjunto de competencias que son adquiridas por la persona y que le fueron útiles en toda actividad productiva, tales como la capacidad para interactuar y trabajar en equipo, para negociar e intercambiar ideas, para solucionar conflictos, etc. y c) Las competencias específicas, abarca todo el conjunto de capacidades que le permitirán al trabajador desenvolverse en un ámbito productivo específico, adquiriendo aquellos conocimientos propios de la actividad económica en la que se va a desenvolver y que le permitirán adquirir las destrezas necesarias para desenvolverse óptimamente en dicha actividad.

El problema de investigación que dio origen al estudio fue: ¿Cómo se relaciona la identidad con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018? Siendo la hipótesis de investigación:  $H_1 =$  Existe relación significativa de identidad con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018. El objetivo general de la investigación fue: determinar la relación de identidad con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

El estudio se justifica por las siguientes razones: debido a que uno de los principios que viene manejando la administración educativa es la identidad y competencia laboral con el objeto de obtener una mayor eficacia y desempeño profesional de cada uno de sus participantes. La relevancia social del estudio radica en el beneficio de toda la comunidad educativa personal docente, personal no docente, alumnos y padres de familia, porque a partir de los datos encontrados se podrán tomar decisiones que contribuyan a superar los problemas detectados. El estudio se justifica teóricamente porque considera distintos puntos de vista de investigadores, mostrando conocimientos relacionados con la identidad y competencia laboral; información que contribuirá a enriquecer el conocimiento de la administración educativa.

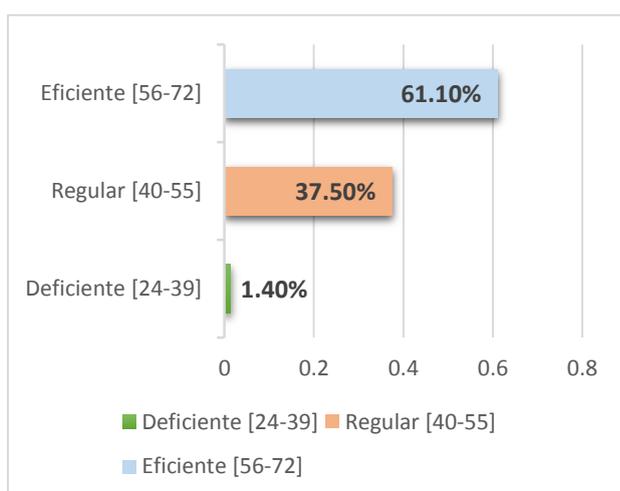
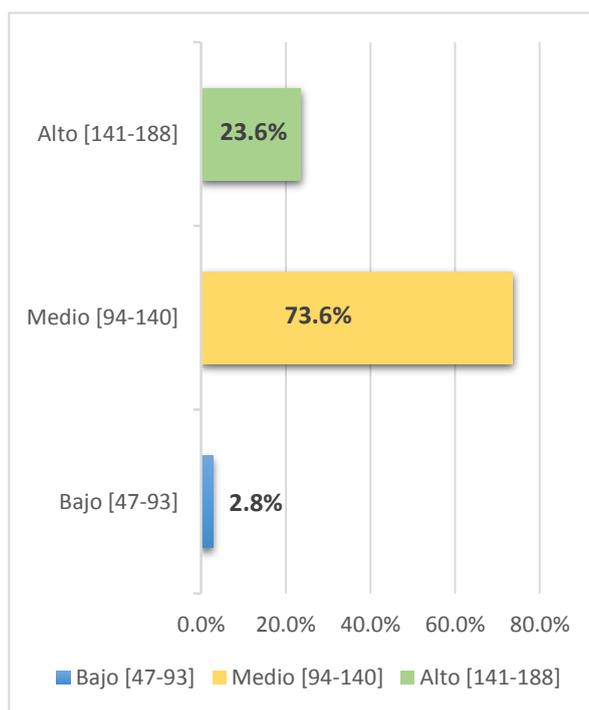
## MATERIAL Y MÉTODOS

La muestra fue idéntica a la población, seleccionada bajo un muestreo no probabilístico intencional, logrando recolectar datos al aplicar un cuestionario de identidad docente y un cuestionario de competencia laboral. Los instrumentos buscaban registrar datos sobre cada una de las dimensiones de las variables que formaron parte de esta investigación. Los datos recolectados fueron organizados en tablas y figuras, siendo sometidos también a la prueba de R de Spearman con la finalidad de verificar si la identidad se relaciona con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

## RESULTADOS

*Figura 1: Nivel de Identidad de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.*

Interpretación: En la figura 1 se observa que el 2.8% (2) de los entrevistados presentan un Bajo del desarrollo de la Identidad; el 73.6% (53) de los entrevistados presentan un nivel medio de esta variable y el 23.6% (17) de los docentes, un nivel bueno de Identidad de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018. De manera general se puede observar que la mayoría de los docentes presenta un nivel medio del desarrollo de su identidad.



*Figura 2: Nivel de competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018*

Interpretación: En la figura 2 se muestra que el 1.4% (1) de los docentes presentan un desarrollo deficiente de competencia laboral, el 37.5% (27) presentan un nivel regular; y el 61.1% (44) de los docentes, o sea la mayoría, alcanzó un nivel eficiente de esta variable.

Prueba de hipótesis.

Hi= Existe relación significativa de la identidad con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

H0= No existe relación de la identidad con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018

*Correlación de Rho de Spearman entre las variables Identidad y Competencia laboral.*

		COMPETENCIA LABORAL
Rho de Spearman	IDENTIDAD	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)
		,305**
		0.009
		N
		72

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Fuente: Registro de datos*

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable Identidad y la variable Competencia laboral, el cual es 0.305 con un nivel de significancia 0.009, el cual es menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa: Existe relación significativa de identidad con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018

## DISCUSIÓN

Analizando los resultados de la presente investigación, se acepta la hipótesis general que establece que existe relación significativa de identidad con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018, donde se muestra el coeficiente de correlación de 0.305, con un nivel de significancia 0.009, el cual al ser menor a 0.01, esto indica una relación altamente significativa entre ambas variables.

Se aplicaron instrumentos de medición para cada variable y sus dimensiones, el primero fue el Cuestionario sobre identidad docente donde se consolidaron las preguntas para las 6 dimensiones que conforman dicha variable. Este dio como resultado que el nivel de identidad de los docentes de secundaria de la Institución

Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018. Para medir la variable competencia laboral y sus dimensiones, se aplicó el Cuestionario sobre competencias laborales, donde la mayoría de los entrevistados indicó que el nivel de competencias laborales de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018 es **eficiente**.

Posteriormente se analizó la normalidad de los datos, la cual no se pudo demostrar por lo que, para el análisis de la relación entre las variables en estudio, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, el cual mismo que se presenta en la tabla 5, y vemos que existe una relación altamente significativa entre el nivel de identidad y la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

Los resultados obtenidos en la presente tesis, guardan similitud con otros estudios, además de las dimensiones propuestas para medir cada una de las variables, tenemos a Torres (2011) que en su tesis doctoral “La identidad profesional docente del profesor en educación básica en México”, enfoca la comprensión de la identidad profesional docente en la enseñanza mediante la teoría de los ciclos de vida; intenta abordar su objetivo desde un punto subjetivo, donde identidad consiste en un proceso, en función del cual el individuo permanece en un reconocimiento continuo; sustentado además por un modelo teórico en el que fundamenta la investigación en las Teorías sobre la construcción de la Identidad.

El presente estudio también es en bases teóricas como la de Sloan (2006), que define la identidad de los docentes como una construcción del sí mismo profesional que evoluciona a lo largo de la carrera docente y que puede verse influido por la escuela, las reformas y los contextos políticos que incluye el compromiso personal, la disposición para aprender a enseñar, las creencias, valores, conocimiento sobre la materia que enseñan así como sobre la enseñanza, experiencias pasadas, así como la vulnerabilidad profesional.

Los hallazgos de la variable Competencia laboral, así como de sus dimensiones resultan de gran importancia, tal como lo muestra Sánchez (2011) en su tesis titulada: “Las competencias laborales en el desempeño de la función del contador público en las fuerzas armadas nacionales: clave en el éxito institucional”. Universidad de Carabobo. Venezuela. Tesis de Maestría. Cuantitativa – No experimental, donde sus sujetos de investigación coinciden en que se debe dar la potencialización de las competencias, ya que esto permite que se mejoren los resultados producto de su actividad laboral.

En cuanto a las dimensiones, se analizó la relación de la variable identidad con las dimensiones de la variable competencia laboral, el resultado fue que la relación es significativa sólo en el caso de la correlación con la dimensión Competencias genéricas, ya que el nivel de significancia es menor a 0.01, esto quiere decir que no existe relación entre la variable identidad y las dimensiones competencias básicas y competencias específicas. Al medir la relación entre la variable Competencia laboral y cada una de las dimensiones de la variable Identidad, se halló que sólo en el caso de la correlación con las dimensiones: Percepción general de la institución educativa, Perfil y desempeño docente, y Participación de los docentes en la gestión de la institución educativa, existe una relación significativa, ya que el nivel de significancia es menor a 0.05, para las otras tres dimensiones, Relaciones interpersonales, Formación profesional, y Normas

y reglamentos de su institución educativa, podemos decir que no existe relación significativa entre la variable Competencia laboral y dichas dimensiones.

Concluyendo con el análisis de la información recabada, se determina que existe una relación altamente significativa entre la variable Identidad y la Competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018

### CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación entre la identidad y la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018
- Se identificó que existe relación entre la percepción general de la institución educativa con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.
- Se identificó que no existe relación entre las relaciones interpersonales con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.
- Se identificó que existe relación entre el perfil y desempeño docente con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.
- Se identificó que no existe relación entre la formación profesional con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.
- Se identificó que no existe relación entre la Normas y reglamentos de su institución educativa con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.
- Se identificó que existe relación entre la participación de los docentes en la gestión de la institución educativa con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.
- Se identificó que no existe relación entre identidad y las competencias básicas de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.
- Se identificó la relación entre identidad y las competencias genéricas de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018. Se identificó que no existe relación entre identidad y las competencias específicas de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cabrera (2014). La construcción de la identidad docente: investigación narrativa sobre un docente de lengua extranjera sin formación pedagógica de base” escuela de postgrado. Universidad Católica del Perú.
- Canrinus, E., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2011). Profiling teachers’ sense of professional identity. *Educational Studies*, 593–608.
- González Calvo, G. (2013). *Evolución de la identidad profesional de un docente novel de educación física: análisis a partir de la reflexión de sus experiencias personales y de su propia práctica*. Universidad de Valladolid. Valladolid - España.  
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mertens, L. (2000): *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. (2da Ed). España, Madrid: Programa de cooperación Iberoamericana para el diseño de la formación profesional.
- MINEDU (2014) Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima. Ruiz C, R. (2008). Influencia de la formación académica y liderazgo del director en el desempeño de la función directiva y gestión de los centros educativos del nivel de primaria USE 02. Tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.
- Sagi, L. (2004). *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Editorial: ESIC
- Sánchez, E. (2011). *Las competencias laborales en el desempeño de la función del contador público en las fuerzas armadas nacionales: clave en el éxito institucional*”. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Sloan, K. (2006). Identidad del profesor y agencia en los mundos escolares: más allá de lo bueno / todo malo Discurso sobre la rendición de cuentas-explicito Políticas Curriculares. Consulta curricular
- Torres Herrera, M. (2011). *La identidad profesional docente del profesor en educación básica en México*. Tesis doctoral Univ. Autónoma de Barcelona. Barcelona – Perú
- Wong, W. (2013). Competencias laborales exigidas por la banca microempresaria a estudiantes de 10mo ciclo de la carrera de administración de una Universidad de Lima. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.

## Anexo 5. Matriz de consistencia.

Título: Identidad y competencia laboral de los docentes de secundaria de una Institución Educativa, Ica-2018

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona la identidad con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa de identidad con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación de identidad con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gozaga, Ica-2018.</p>	V1: Identidad	<p>Identidad docente</p> <p>Enfoque de la identidad docente.</p> <p>Definición de la identidad docente.</p> <p>Características de la identidad docente.</p> <p>Dimensiones de la identidad docente.</p> <p>Evaluación de la identidad docente.</p> <p>Importancia de la identidad docente.</p>	<p>Percepción general de la institución educativa</p>	<p>Diseño: Correlacional</p> <p>Explicativo - No experimental.</p> <p>Población: 72 docentes.</p> <p>Muestra: 72 docentes.</p>
<p>Problemas Específicas</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona la percepción general de la institución educativa con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona las relaciones interpersonales con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018?</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>1. Existe relación significativa de la percepción general de la institución educativa con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.</p> <p>2. Existe relación significativa de las relaciones interpersonales con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1. Identificar la relación de la percepción general de la institución educativa con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.</p> <p>2. Identificar las relaciones interpersonales con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.</p>			V2: Competencias laborales	
			<p>Competencias laborales.</p> <p>Enfoque teórico que sustentan las competencias laborales.</p> <p>Definición de las competencias laborales.</p> <p>Características de las competencias laborales.</p> <p>Dimensiones de las competencias laborales.</p> <p>Evaluación de las competencias laborales.</p> <p>Importancia de las competencias laborales.</p>			

<p>3. ¿Cómo se relaciona la formación profesional con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona la identidad y las competencias básicas de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018?</p> <p>5. ¿Cómo se relaciona la identidad y las competencias genéricas de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018?</p> <p>6. ¿Cómo se relaciona la identidad y las competencias específicas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018?</p>	<p>3. Existe relación significativa de la formación profesional con la competencia laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.</p> <p>4. Existe relación significativa de la identidad y las competencias básicas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.</p> <p>5. Existe relación significativa de la identidad y las competencias genéricas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.</p> <p>6. Existe relación significativa de la identidad y las competencias específicas de los docentes de secundaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.</p>	<p>3. Identificar la formación profesional con la competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.</p> <p>4. Identificar la relación de identidad y las competencias básicas de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.</p> <p>5. Identificar la relación de identidad y las competencias genéricas de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.</p> <p>6. Identificar la relación de identidad y las competencias específicas de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.</p>			<p>D1: Las competencias básicas.</p> <p>D2: Las competencias genéricas.</p> <p>D3: Las competencias específicas.</p>	<p>Métodos De Análisis De Investigación: estadística descriptiva e inferencial; y el paquete estadístico SPSS.</p>
---	---	---	--	--	--	--

