



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Competencias laborales y desempeño docente en la Escuela  
de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil,  
Ecuador, 2020**

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

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Veintimilla Nazareno, Victoria Agueda (ORCID: 0000-0002-3569-5303)

**ASESOR:**

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A Dios, por permitirme lograr mis metas, dándome salud y vida, quien me iluminó y me sostuvo de pie en esta ardua tarea, dándome fortaleza en tiempos difíciles, sin él este nuevo reto en mi vida profesional, no se hubiera hecho realidad.

## **Agradecimiento**

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por permitir esta oportunidad de estudios superiores a todos, sin distinción de nacionalidades.

A mi familia, por su gran amor y apoyo, Candy Villon, Ashley Villon y mi esposo Amarildo Villon por darme ese ánimo de seguir adelante para poder lograr este objetivo, ellos contribuyeron alcanzar mis metas, con su paciencia y comprensión.

A mis compañeras de viaje y de estudios Paola Reyes, Alexandra Solís, Priscila Sánchez y Haydee Aguas, junta hicimos un gran equipo en este reto académico.

A mi estimado tutor, Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, mi agradecimiento total.

## Índice de contenidos

	pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
II. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	46

## Índice de tablas

Tabla 1. Población	16
Tabla 2. Estadística De Fiabilidad	17
Tabla 3. V1 Competencia Laboral * V2 Desempeño Laboral Docente	20
Tabla 4. D1 Conocimiento * V2 Desempeño Laboral Docente	21
Tabla 5. D2 Habilidades * V2 Desempeño Laboral Docente	22
Tabla 6. D3 Actitudes Personales V2 Desempeño Laboral Docente	23
Tabla 7. Correlaciones Entre V1 Competencia Laboral y V2 Desempeño Laboral Docente	25
Tabla 8. Correlaciones Entre D1 Conocimiento y V2 Desempeño Laboral Docente	26
Tabla 9. Correlaciones Entre D2 Habilidades y V2 Desempeño Laboral Docente	27
Tabla 10. Correlaciones Entre D3 Actitudes Personales y V2 Desempeño Laboral Docente	28

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Esquema de diseño descriptivo-correlacional

15

## Resumen

El presente trabajo investigativo tiene como fin determinar la relación de la Competencia Laboral y el Desempeño Docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro “Guayaquil, Ecuador, 2020, tema que fue de gran aporte educativo en esta Institución, mediante la cual se pudo conocer varias dimensiones y aspectos que fortalecían su labor, así como procesos de los cuales deben realizar la debida retroalimentación y apoyo, el diseño de esta tesis fue de tipo descriptivo, correlacional, con una población de 40 docentes, entre ellos administrativos y operativos, el muestreo, que se efectuó fue no probabilístico, utilizando la técnica de encuesta mediante un cuestionario debidamente estructurado. Los resultados que evidenciaron en esta tesis se refirieron a la relación de competencia laboral y desempeño docente, es decir que existió un desempeño docente fortalecido, con un porcentaje altamente significativo, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,734\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida de competencias laborales y desempeño docente fue alta, directa y significativa al nivel 0.01.

**Palabras clave:** Competencia laboral, desempeño docente, conocimientos, habilidades, actitudes personales.

## **Abstract**

The purpose of this investigative work is to determine the relationship of Labor Competence and Teaching Performance in the School of Basic Education "Carmen Wither Navarro" Guayaquil, Ecuador, 2020, a topic that was of great educational contribution to this Institution, through which He was able to know several dimensions and aspects that strengthened his work, as well as processes of which they must give due feedback and support, the design of this thesis was descriptive, correlational, with a population of 40 teachers, including administrative and operational, The sampling, which was carried out, was non-probabilistic, using the survey technique through a properly structured questionnaire. The results that they evidenced in this thesis referred to the relationship of labor competence and teaching performance, that is, there was a strengthened teaching performance, with a highly significant percentage, obtaining a Spearman Rho coefficient equal to 0.734 \*\* and a Sig. = 0.000 <0.01 values that indicate that the correlation obtained from labor competencies and teaching performance was high, direct and significant at the 0.01 level.

**Keywords:** Job competence, teaching performance, knowledge, skills, personal attitudes.



## I. INTRODUCCIÓN

En el Ecuador el Ministerio de Educación se ha visto con la necesidad de guiar y direccionar el programa de un currículo nacional, diseñado acorde a los niveles educativos que cursan cada estudiante. Por esta razón en nuestro país, la Autoridades educativas realizan varias capacitaciones a los docentes, específicamente a los directores distritales, con la ayuda de los asesores pedagógicos de los diferentes distritos, que realicen diversos cursos de capacitaciones al docente de los diferentes subniveles de estudios con el fin de mejorar y que pueda manejar estos instrumentos.

El Ministerio de Educación de Ecuador [MINEDUC] (2017) a fin de brindar mejoras en el ámbito educativo a nivel del territorio, se ha priorizado, que la educación que se imparta a los niños y niñas sea equitativa y de calidad, debido a que en la mayoría de las situaciones la educación se ha centralizado, apoyado por lo dicho por el MINEDUC (2018) beneficiando a un solo sector y por ende privilegiando a un grupo de individuos, pasando por alto los criterios de procesos enseñanza - educación, que priorizan al estudiante y sus necesidades y elimina brechas de desigualdad en cuando al accesos a la educación.

Es importante indicar que el presente proyecto investigativo, se lo llevó a cabo con el fin de conocer los aspectos, que tienen que ver con el ejercicio del profesional de la educación, así como la manera en que interactúa con el aprendizaje del individuo, tomando en cuenta las estrategias didácticas pertinentes, que son parte de la formación del estudiantes, esto se debe tomar muy en cuenta, ya que es un complemento en administrativo de la Unidad Educativa, se puede comprender como todo tiene su razón de ser, y cada gestión o actividad, debe ir entrelazada la una de la otra.

Por tal motivo, se considera que este proyecto investigativo, sea de fuente bibliográfica para otros proyectos, además que sirva para contribución de mejoras de la Unidad Educativa "Carmen Wither Navarro" y de sus actores educativos, además sea base para establecer estrategias pedagógicas que mejoren la calidad educativa, y mejore el quehacer docente, dando un plus de eficiencia a la institución y sus contenidos, esto permite que quienes se forman dentro de esta Unidad Educativa, Duarte Briceño (2014) tengan bases de calidad y criticidad,

permitiéndoles enfrentarse a la sociedad y resolver situaciones que se le presenten a lo largo su vida.

Según Huayamares Carbajal (2018) en su trabajo investigativo, que tiene como tema: Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Perú influyente en las percepciones desde los evaluados. La conclusión principal a la que llegó se reflejó en los resultados de la investigación. Competencias 50% de los docentes alcanzaron un nivel medio; mientras un 25% alcanzaron un nivel alto y un 25% un nivel bajo (Mazorra Fuentes & León García, 2017).

Desempeño laboral docente el 45% de ellos muestran un desempeño laboral bueno; el 30% de ellos muestran un desempeño laboral muy bueno y el 25% muestran un desempeño laboral regular. Este resultado revelo en la investigación que es posible encontrar vínculos entre los profesionales de docencia, teniendo en cuenta los recursos logísticos satisfactorios, para un mejor ejercicio laboral, todo ello sin olvidar la vocación que todo profesional debe tener, ya que es bien conocido que más que realizar evaluaciones, los procesos educativos de carácter constructivista, aportan significativamente a la formación del educando.

Blanchard Giménez, Muzás Rubio, Alcivar Cruzatty, Gorozabel Chata, & Palma Villavicencio (2018) este resultado revelo que la indagación es permitida en establecer vínculos entre los docentes con las condiciones materiales de compromiso, el profesionalismo que se relacionas a las mediadas por el desplazamiento vocacional de la profesión de esta manera se podrá visualizar la problemática que surge por las incoherencias en la organización de la directriz.

Según Trujillo-Segoviano (2014) basado en el estudios del enfoque en la competencia, vinculado en diversos discursos o diálogos entre docentes que toman en cuenta la manera como se forma a un estudiante, priorizando sus necesidades y estableciendo estrategias didácticas que permitan fortalecer procesos de enseñanza - aprendizaje, algo que según Covarrubias Apablaza y Mendoza Lira (2013) apoya conceptualizando una educación constructivista, donde el estudiante sea protagonista en la construcción de su educación, proceso que no solo nutre a estudiantes, sino también a docentes, ya que motivan a su capacitación y perfeccionamiento y por ende que transversalizar una educación de calidad.

Este artículo tiene como objetivo dar respuestas específicas a diversas cuestiones centradas en la capacidad del entrenamiento en habilidades para los estudiantes en un método nuevo. Según Roa-Tampe (2016) el estudio Talis referente a las apreciaciones de los docentes, en cuanto a la enseñanza y sus condiciones, que conllevan a una mejor organización y cooperación, se refleja que un 70% de los docentes chilenos toman en cuenta a las evaluaciones, como un logro administrativo, un 63% de los profesionales de la educación, no evalúan la labor dada en el aula y un 59% lo percibe como un instrumento que amenaza su labor educativo, según Llanio Martínez (2008) se puede pensar que sus trabajos pueden entrar en conflicto por ello.

La investigación recopilada y analiza los resultados del desarrollo profesional docente nos permite resaltar ciertos puntos de atención. La principal conclusión es que, además de las reflexiones que se acusaron durante la elaboración de la evidencia requerida, esta distribución del sistema es una dirección de desarrollo profesional muy limitada, por ende, no permite tener una visión más amplia sobre procesos educativos, que puedan beneficiar a toda la comunidad educativa.

Según Valerio Avilés (2018) la autora a citado valores significativos de  $r$  de Pearson resultó ser 0.205. En consecuencia, puede considerarse una correlación baja, por lo tanto, resulta ser causal baja de lo anterior, se infiere que la gestión de competencias es causa para una inserción laboral de los egresados de la muestra estudiada al mercado ocupacional. Por lo tanto, se puede percibir como una correlación baja. Según Montaña & Torres (2015) se puede concluir que la gestión de capacidad es insertar la mano de obra graduada de la muestra de investigación en el mercado laboral.

Según Espinosa Galarza (2014) en su proyecto investigativo, que tiene como tema: Desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo. Según Oszlak & Kaufman (2014) se toma en cuenta que los resultados presentados son a nivel nacional y que estos son referentes, para mejoras educativas, lo cual ha permitido conocer las necesidades de sus actores, por ende, aportar con la planificación, un aprendizaje óptimo, y además una estructura administrativa sólida. Esta investigación permitió involucrar fuentes bibliográficas,

electrónicas y de campo, detallando actividades educativas significativas, con características útiles a esta Unidad Educativa, bajo procedimientos programados.

Según De la Ece Sánchez (2018) un análisis descriptivo y de correlación, con base en el sistema de Rho de Spearman, da como resultado que  $Rho=0,783^{**}$ , dando una interpretación entre variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazando la interpretación negativa de la hipótesis, señalando que hay una relación estrecha de liderazgo, con el desempeño docente, en la Unidad Educativa Nueva Aurora del Provincia de Guayas, Ecuador 2017. Tomando en cuenta la obligatoriedad de mejorar la calidad y equidad educativa, considerándola formativa y de valores sólidos para la formación del individuo.

En la Escuela de Educación Básica Fiscal “Carmen Wither Navarro” ubicada en sector norte de sauces 3 MZ 160 F1 Sector Comunal de la Coordinación zonal 8, en el distrito 09D05. Se observa la falta de competencia laboral y desempeño docente, por lo que se decidió realizar la presente investigación.

El problema general fue: ¿Qué relación existe entre la competencia laboral y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador 2020?

Los problemas específicos fueron: PE1 ¿Qué relación existe entre el conocimiento y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador 2020?; PE2 ¿Qué relación existe entre las habilidades y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador 2020?; PE3 ¿Cuál es la relación entre la actitud personal y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador 2020?

A continuación, se describe la justificación de la presente investigación, iniciando por que este proyecto aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques de competencia laboral. Cuando referimos competencias, se habla de factores, que definen a un individuo en su labor, el cual puede ser optimo o deficiente, según como se desenvuelva dentro de su competencia, la cual otorga un nivel de excelencia o deficiencia.

La ejecución del estudio que radica en la necesidad de permitir a las autoridades la óptima administración del recurso humano de manera que se aproveche la estrategia cognitiva, destreza y conducta para potenciar y desarrollar en los estudiantes la generación de valor agregado a la institución. Este tipo de investigación correlacional aporta nuevos instrumentos válidos y confiables entre nuestras dos variables en el estudio se da a conocer la manera influye competencia laboral y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro”.

También presenta justificación social, porque beneficia a los actores educativos de la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro”. Asimismo, el aporte de esta investigación beneficia a la comunidad a la mejora y favorecimiento a los directivos docentes y alumnos en general.

El objetivo general fue: Determinar la relación de la competencia laboral y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020.

Los objetivos específicos fueron: Establecer la relación entre el conocimiento y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil - Ecuador del 2020. Establecer la relación entre las habilidades y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020. Establecer la relación entre las actitudes y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020.

En la hipótesis general se proponen las siguientes  $H_i$ : Existe relación significativa entre la competencia laboral y en el desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020.  $H_0$ : No existe relación significativa entre la competencia laboral y en el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020.

En cambio, en las hipótesis específicas que se plantearon:  $H_1$ : Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil - Ecuador del 2020.  $H_2$ :

Existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020.

H3: Existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil - Ecuador del 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se tomó en cuenta las siguientes investigaciones que tuvieron relación con las variables objeto de estudio de esta tesis:

Según Huayamares Carbajal (2018) en su trabajo investigativo titulado: Gestión por competencias y ejercicio laboral del profesional de la educación del instituto de educación superior tecnológico público, aplicando el título de Maestro en gerencia empresarial, tuvo dimensiones como la formación de conocimiento, formación de habilidades, formación de actitudes personales. Uso el diseño no experimental tipo descriptivo-correlacional, en una muestra de 140 docente, mediante cuestionarios, obtuvo resultados t de student = 0,763 y sig. = 0,000 representando un alto nivel, conclusiones relevantes se estipuló que este método tiene efectos significativos en la formación por competencias y desempeño laboral docente.

Concluye determinando que el método del proyecto tiene un impacto significativo en la formación de habilidades y el desempeño docente.

Según Céliz Córtez (2017) en su trabajo investigativo titulado: Dominio teórico, técnico y estratégico en planeación, a fin de contar con un programa presupuestario que ayude a la gestión, evaluación y control del presupuesto, quien obtuvo el título de Maestra en Gestión Pública. Trabajo con el diseño descriptivo - correlacional en 60 docentes, con cuestionario, sus resultados t de student = 0,10. y sig. = 0,000 representando es bueno, continuar con la gestión de mejorar la calidad educativa de los maestrandos y doctorandos, ya que se demostró que mantienen un rendimiento académico y un desempeño docente en un nivel bueno, pero sería mejor tener el objetivo de llegar a la excelencia.

Según Martínez, Guevara & Valles-Ornelas (2016) en tu trabajo investigativo titulado: El desempeño docente y la calidad educativa”, en el cual obtuvo el grado Maestros en Gerencia Educativa, se concluye que un profesional de la docencia debe tener pleno conocimiento de las necesidades de sus alumnos, como ellos de desenvuelven dentro del ámbito educativo y su cognitividad. La Metodología que se utilizó fue correlacional, muestra 135 docentes, instrumento cuestionario, obtuvo 0.059 mayor al 0.05 representando es bueno, objetivo de mejorar la calidad educativa, la práctica docente se ha premiado por la burocracia.

Según Pardo Amaya (2017), en su trabajo investigativo titulado: Factores del clima laboral más relevantes en el desempeño de los docentes satisfacción laboral del personal docente, teniendo una un diseño descriptivo-correlacional, en 30 docentes, mediante cuestionario se obtuvo valor de 0,11 en la satisfacción laboral, logrando un nivel de satisfacción y estabilidad laboral optima, reconociendo el trabajo del docente, su quehacer en la transversalización de aprendizajes de calidad, además considerando un reto el poder brindar a cada estudiante estrategias didácticas innovadoras desde sus necesidades.

Según Fernandes, Sotolongo y Martínez (2017) metodología competencias pedagógicas-didácticas competencias investigativas competencias de gestión académica, diseño descriptivo correlacional, muestra 126 docentes, cuestionario, obtuvo 31.772 sig. = 0.000, la competencia que priorizan en la evaluación del desempeño docente que, tiene como meta la competencia pedagógico-didáctica, es decir que el docente desarrolle las destrezas para que sus estudiantes conceptualicen el aprendizaje, desde un enfoque constructivista.

A nivel nacional se obtuvo el siguiente material investigativo que sirvió de base para esta tesis:

Según Tenorio Méndez (2017) en su tesis titulada: Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral, llevó a cabo una Metodología que permita la evaluación interior tanto de los docentes, como de los estudiantes, tomando en cuentas sus destrezas, además el diseño evaluación fue cuantitativo descriptivo, muestra 136 docentes, cuestionario t de student = 8,3 y sig. = 0,000 representando un valor eficiente. Satisfacción de la evaluación utilizando herramientas actuales diseñadas por el departamento de evaluación académica.

Según Chávez Pullas y Henríquez Jiménez (2020) en su trabajo investigativo titulado: La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en instituciones públicas, tuvo como dimensiones: competencias, rendimiento compromiso institucional, diseño descriptivo correlacional, muestra 260 docentes instrumento cuestionario, t de student = 0.98 y sig. = 0,000 representando una correlación positiva alta, en cuanto a la conducta. En esta tesis su presentación es utilizada para establecer el tamaño de la variable descrita y en contralarle relación entre variables.



Barriga Rodríguez (2016) en este enfoque de gestión por competencias, se establece procedimientos de mejora holística, por ende, una transversalización de contenidos efectiva y su conducta. El método de gestión de la capacidad consiste en desarrollar un estilo de gestión en la organización para gestionar los recursos humanos de forma más completa y eficaz.

Barriga Rodríguez (2016) indica que coinciden los recursos humanos con las líneas estratégicas de la conducta. El conocimiento personal toma en cuenta las habilidades humanas, es decir, una serie de comportamientos socioemocionales y habilidades cognitivas y psicológicas, y establece que la educación más allá de los derechos humanos es un pasaporte hacia una vida de alta calidad.

Según Torres-López, Cuesta-Santos, Piñero-Pérez y Lugo-García (2017) se refiere a la cita empleada una combinación sinérgica de conocimientos, habilidades, experiencia, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores relacionados con la conducta sobresaliente de los trabajadores y organizaciones.

Valerio Avilés (2018) la competencia, permite emplear una labor específica, logrando una concreción de habilidades contenidos y destrezas que debe ser parte del accionar del individuo. La cognitividad es saber manejar tareas específicas, y esto se vuelve obvio cuando los sujetos están expuestos a tareas específicas encomendadas.

Castro Valles (2015) en el proceso de desarrollo de los docentes de la gestión administrativa personal y las habilidades de preparación de documentos, se ha prestado más atención a la formación profesional en la gestión de herramientas de las estrategias de aprendizaje, Fernández Viera (2017) además, diseñar e implementar procesos de formación profesional. Diferir la capacidad, de comprender nuevas frases y generar nueva información no revelada desde una edad muy temprana; y darse cuenta de esta capacidad, comprender y generar nueva información en el lenguaje antiguo.

Una habilidad permite realizar una acción de manera innata o adquirida, con el fin de cumplir una labor específica, de la mejor manera (Salazar Botello, Chiang Vega, & Muñoz Jara, 2016). Es decir, establecer competencia como la capacidad para realizar una acción, ya sea innata o adquirida a través de la experiencia,

siempre que el potencial se pueda ejecutar de inmediato. Por lo tanto, implica una realización efectiva comportamiento con propósito específico.

Las habilidades, son muy tomadas en cuenta, al momento de establecer acciones de carácter asertivo, supone además tener la determinación de lograr un objetivo planteado. Se entiende que los aspectos más destacados son los relacionados con el establecimiento de estándares y la emisión de juicios, así como la confianza y el compromiso que con lleva la decisión relacionada con cargos o acciones (Hernández, Jiménez, & Gutiérrez, 2019).

Aguirre Aguirre Canales (2018) entiende como destrezas sociales a la interacción interpersonal, la capacidad de adaptarse al propio comportamiento de acuerdo a la situación y el impacto en las reacciones de los demás, una de las consecuencias es la ejecución efectiva.

#### Conocimiento

El conocimiento consiste en una destreza en la práctica de realizar una tarea específica, y esta habilidad se adquiere a través del entrenamiento y la práctica. Fierros (2017) combinan técnicas de aplicación de reglas, principios, información, estándares o teorías de varios comportamientos, que pueden ser muy variadas. Para González Ariza (2020) los conocimientos desarrollan una o más habilidades relacionadas con las actividades del sistema mencionadas anteriormente, por lo que cada sensación o modo de movimiento se convierte en una clasificación de segundo nivel.

#### Aptitudes personales

Hernández, Jiménez y Gutiérrez (2019) se refieren al compromiso actitudinal de los docentes, frente a determinados procesos educativos, factores que permiten establecer compromisos con los estudiantes con efectividad. Torres Ruiz, Ochoa Villa, La Rosa Torres y García Berbén (2018) el compromiso y la actitud de los docentes hacia su profesión son los determinantes para su desarrollo en el desempeño efectivo. Implantar que la educación no es solo un derecho humano, sino también un pasaporte para una vida de alta calidad, y utilizar cuatro formas de conocimiento como pilares: conciencia, trabajo, existencia y convivencia.

Enfoque cuantitativo de tipo correlacional, permite guiar las competencias docentes para administrar recurso de manera integral, este método de gestión, puede evidenciar una mejor organización del recurso humano, convirtiéndola en eficaz y completa Cárdenas Rodríguez, Méndez Hinojosa & González-Ramírez (2014) en si son cualidades que se puede llevar a cabo con eficacia, permitiendo difundir un trabajo efectivo de calidad. El desempeño se refiere a omisiones de la labor docente, determinándolas como excelentes o deficientes, en el momento de ser puestas en práctica por los docentes.

Roa-Tampe (2016) los docentes son importantes impulsores de este proceso, que juegan un papel de los numerosos recursos disponibles en sus profesiones cada día, pero también contribuyen al mantenimiento y renovación del patrimonio a través de su visión y desarrollo profesional.

Estrada Alcántara (2018) la teoría con la práctica docentes, permite la formación y especialización del mismo, permitiéndole desarrollar, habilidades necesarias para transversalizar procesos educativos de manera efectiva tomando en cuenta; la parte académica, laboral y formativa de indagación. Así se puede combinar teoría y práctica, los profesores de la formación desarrollan las habilidades necesarias e invertirán. La práctica en la relación entre tres partes: académica, laboral e investigadora.

Lago Queija, Alea González y Rodríguez González (2019) la profesión es la acción y el efecto de ejercer un cierto oficio, un arte o una ciencia y estas tienden más, la función es la instrucción de determinadas conductas y efectos industriales, artísticos o científicos y estos son más proclives a realizar, tecnificar y resolver problemas productivos.

El evaluar el desempeño de 360 grados, llamada también evaluación integral, contiene el conjunto de percepciones de todos los involucrados en el trabajo ejecutado por el empleado. Su desempeño es evaluado por parte de los miembros de su entorno y por él mismo. Redondo Mendoza (2018) una estimación de cometido contiene las opiniones de todas las personas relevantes en el trabajo realizado por el empleado. Su cometido es evaluado por miembros ambientales y él mismo.

Al momento de evaluar se debe tomar en cuenta aspectos teóricos, que influyen en el proceso enseñanza - aprendizaje, esto respondiendo a un proceso sistemático de retroalimentación, donde cuyo fin es la mejora de estrategias didácticas, que beneficien a los actores educativos Guzmán Marín (2018) los teóricos creen que la evaluación debe ser considerada el acceso a la información para comprender el trabajo del docente en diferentes momentos del año escolar.

Guzmán Marín (2018) la calidad tiene como objetivo apreciar, el proceso a través de la medición cuantitativa, al fin de determinar objetivamente los pro y contras y áreas de oportunidad del objetivo evaluado, en este caso, el desempeño del docente.

El método de 360 grados se alinea con la estrategia de la organización, ya que muestra como un colaborador desempeña su función y tarea de acuerdo con la misión y visión institucional y cómo influye en la consecución de los objetivos (Valdés-Padrón, Garza-Ríos, Pérez-Vergara, Gé-Varona, & Chávez-Vivó, 2015). La perspectiva es la estrategia de la organización porque muestra cómo los colaboradores realizan sus funciones y tareas de acuerdo con la misión de visión en la organización como efecto de lograr las metas.

Explican que para teorizar no sólo hay que admitir e intuir ideas o conceptos; sino también crearlos en un esquema racional, metódico e interpretativo. En el fondo de la teorización subyace la interacción entre hacer inducciones: emanar conceptos, sus dimensiones, principios a partir de la interpretación de los datos y de procesos de observación; al final el investigador, desarrolla una teoría sistemáticamente, convirtiendo los productos del análisis en una teoría (Espinoza Freire, 2019). Explicaron que, para teorizar, no solo es necesario aceptar e ideas o conceptos intuitivos, sino que también es necesario comprender los conceptos. También créelo de una manera razonable, organizada y explicativa. En la base de la teoría está la interacción entre los métodos inductivos.

El concepto de métodos inductivos, sus dimensiones, los principios de la interpretación de datos y el proceso de observación, son importantes en el proceso educativo (Blanchard Giménez, Muzás Rubio, Alcivar Cruzatty, Gorozabel Chata, & Palma Villavicencio, 2018). La alineación pretende seguir en un entorno competitivo en constante cambio para lograr sus objetivos globales. Así que todos

los empleados deben percibir la estrategia de las siguientes funciones correspondiente.

González Rodríguez y Cardentey García (2015) el propio trabajo metodológico, a su vez, debe ser planificado y perfeccionado de manera continua para lograr el alcance de la eficiencia en el proceso docente educativo. La función primordial del trabajo metodológico es planear, constituir, habitual e intervenir el proceso docente. La plana implementación de estas funciones, basad en la docencia, asegura el desarrollo efectivo del proceso docente.

João Fernandes, Sotolongo Sánchez y Martínez Martínez (2016) se debe considerar que un proceso exitoso de enseñanza-aprendizaje, depende de la correcta estructuración de los conceptos a transversalizar, garantizando procesos ordenados garantizando armonía e implementación de materiales, la planificación y organización del proceso de inserción laboral.

Ello se manifiesta en la instrumentación de actividades teórico-prácticas con los estudiantes en la entidad laboral, el desarrollo de conferencias, así como la participación en actividades de evaluación sistemática, parcial y final en el propio proceso productivo que realiza el estudiante; y la enseñanza de los métodos tecnológicos propios de sus esferas de actuación profesional.

Planificar y organizar el proceso de prácticas laborales. Esto se refleja en actividades teóricas y prácticas con los estudiantes en las entidades laborales, en este caso reuniones de desarrollo y otras formas de actividades docentes y participaciones en actividades de evaluación sistemática, parciales y finales. El proceso de producción llevado a cabo por los estudiantes y la enseñanza de métodos técnicos en el ámbito del desempeño profesional.

### **III. METODOLOGÍA**

El método que se ha utilizado es el cuantitativo según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se refiere a la recopilación de información, siguiendo un patrón predecible y estructurando el proceso. En este tipo de investigación se predice fenómenos investigados, buscando fallas y novedades entre elementos Duarte Briceño (2014) este método se ha seleccionado por que la investigación cuantitativa sigue patrones predecibles y construye procesos, Gómez (2016) en la Investigación cuantitativa, tiene como objetivo explicar y predecir el fenómeno en estudio, para encontrar la regularidad y causalidad entre elementos.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La cual se ha seleccionado por que la investigación aplicada es relacionada es una forma independiente de investigación descriptiva. La investigación descriptiva mide las variables de forma independiente, a pesar de no formularse la hipótesis

Se lo aplicó ya que se considera correlacional, según Fernández Viera (2017) porque es una modalidad independiente, mide la forma de las variables, a pesar de no existir formulación de hipótesis, las variables aparecen en que consiste en considerar e investigar estudios que se relacionan, miden de manera independiente variables.

Se trabajó bajo el diseño no experimental, Calderón Saldaña y Codos (2018). Este diseño se caracteriza por que se trata de un estudio no experimental, cuya finalidad es analizar las variables dependiendo su estructura, sin intentar cambiar sus aspectos.

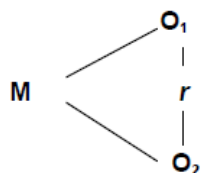
Este diseño se ha seleccionado porque es un estudio no experimental, el propósito es analizar variables en función de sus propiedades sin intentar manipular sus características. Nuevamente, este es un estudio transversal, porque los datos se recopilan en un instante, por lo que también es importante. Porque intenta establecer relaciones entre variables de investigación.

Este diseño se ha seleccionado por que la investigación es relacionada como una forma independiente de investigación descriptiva. La investigación descriptiva

medida variable independiente, e incluso si no se hacen suposiciones, estas variables parecen aclararse en los objetivos de la investigación.

Figura 1.

*Esquema del diseño descriptivo-correlacional*



Dónde:

M : Muestra.

O<sub>1</sub> : Variable 1.

O<sub>2</sub> : Variable 2.

r : Relación entre las variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1: Competencia Laboral

Dueñas Cáceres y Bobadilla Quispe (2014) las competencias laborales son procedimientos que permiten evaluar conocimientos, destrezas y habilidades, según su puesto de trabajo, favoreciendo a un crecimiento personal en el contexto de una organización. Un modelo de reglas y normas, que permiten contemplar varias actividades que el empleado debe llevar a cabo, dentro de una organización, para su propio crecimiento y aporte al lugar donde labora

Variable 2: Desempeño Docente

Galaz Ruiz, Jiménez-Vásquez y Díaz-Barriga (2019) el Desempeño docente, se refiere a la coordinación que se realiza en un trabajo determinado, convirtiéndolo en excelente o deficiente, según las funciones asignadas, tomando en cuenta las acciones que deben realizar dentro de sus competencias, en base a los logros obtenidos. Se refiere a la gestión realizada por parte de un individuo, de la cual se espera responsabilidad al momento de su ejecución.

### 3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población se define como la suma de los fenómenos a estudiar, en los que las unidades de población tienen características comunes y se estudian y producen datos de investigación.

Tabla 1:

*Población*

Población	Sujetos
38	Docentes
2	Directivo
40	Total de encuestados

*Elaborado por: Victoria Veintimilla*

La muestra es una proporción que representa características de una población Yengle (2014). En este caso se tomó toda la población de sujetos, a lo que se le denomina muestra censal o universal se usa cuando la población a estudiar es pequeña de 50 sujetos a menos, en este caso no es necesario aplicar ningún tipo de muestreo porque se trabaja con toda la población, algo que se toma muy en cuenta para los métodos estadísticos.

Criterios de inclusión: El personal que evaluado tienen cargo de director y docentes de la institución.

Criterios de exclusión: El personal excluido en la encuesta estuvo conformado por el personal de limpieza de la institución.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar la información Encuesta: Fachelli (2015) definen que este instrumento como, la técnica que recoge datos, mediante un banco de preguntas, su finalidad es obtener resultados sobre conceptos que deriven de la problemática. Se aplicó a los colaboradores de la Escuela de educación básica "Carmen Wither Navarro", con el objetivo de recoger datos referidos a la competencias laborales y desempeño docente.



Se usó el Cuestionario como instrumento para recoger los datos. Cuestionario estructurado, Meneses (2016), indica que: Este instrumento generalizado, permite recoger datos durante la investigación de campo, es decir que es la herramienta que permite al científico, establecer un banco de preguntas para recoger información organizada, respecto a una población, será aplicado a los docentes. Referente a la validez de los instrumentos, es un valor que demuestra el poder de un instrumento, según Loureiro, Míguez y Otegui (2016), hay tres tipo de validez que son criterio y contenido. La eficacia de contenido se refiere a una distribución en la que los elementos de un instrumento de medición deben estar afines y pueden personificar un propósito de evaluación específico.

Se utiliza este instrumento para la construcción se refiere al concepto de psicología teórica. Inobservable (por ejemplo, inteligencia, todos los factores de personalidad, talento, actitud, etc.) Dado que las definiciones operativas de estas estructuras no pueden observarse directamente, existen considerables dificultades en la práctica. Por tanto, la verificación de la estructura es un proceso laborioso y difícil. Obtenidos del plan piloto, confiabilidad de los instrumentos según Cárdenas Rodríguez, Méndez Hinojosa y González-Ramírez (2014) la confiabilidad, determina el grado de aplicabilidad, mediante diversas técnicas, logrando así resultados óptimos. Se utilizó este método de consistencia y Alfa de Cronbach, calculando así una prueba piloto, para seleccionar el tamaño de la muestra, entre otras cosas, se utiliza un muestreo no probabilístico. Se caracterizan porque no se basan en estadísticas matemáticas, sino en el juicio, así como el criterio de quien investiga. Se trata de muestras, hipótesis razonables o intencionales o que requieren una cierta comprensión del universo en estudio.

Tabla 2:

*Estadística de fiabilidad*

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Competencia Laboral	807	18
V2: Desempeño Docente	857	40

Elaborado por Victoria Veintimilla.

### **3.5. Procedimientos**

Se recogió información, dentro de nuestra tesis se tendrá en consideración la muestra de 40 docente la cuales estarán midiendo. Los cuáles serán distribuidos en 8 sujeto de contratos 10 sujetos provisionales y 22 sujetos de nombramientos definitivos aplicando esta tesis nos podemos dar cuenta las capacidades habilidad y actitudes de profesionales de la docencia de la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” del país del Ecuador en la ciudad de Guayaquil.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El método de análisis de datos según Hernández Jácquez y Ceniceros Cázare (2018) el análisis descriptivo, es implica presentar la información de una manera que pueda verse de una manera más sistemática y general. Los datos que nos interesan en cada caso dependen del tipo de variable que estemos tratando. Se realizó un análisis descriptivo, representados mediante tablas y figuras. Aplica técnicas de correlación, descriptiva e inferencial.

El análisis inferencial, es señala que esta prueba es para variables en un nivel ordinal los individuos o unidades de la muestra pueden ordenarse por rango Romo Martínez (2013) sé usó el siguiente análisis inferencial, donde nos permitió presentar tablas que muestren las correlaciones y las pruebas estadísticas para comprobar las hipótesis. La estadística inferencial investiga o analiza la población a partir de una muestra. La estadística inferencial es un procedimiento estadístico utilizado para inferir un conjunto de datos numéricos de los cuales se selecciona un conjunto más pequeño de muestra.

### **3.7. Aspectos éticos**

Criterios de los aspectos éticos nacionales: Autorización del (a) director(a) de la Institución Educativa. Anonimato de sujeto encuestados. Consentimiento para informar a los participantes.

Criterios de aspectos éticos internacionales: Se ha considerado a los autores consultados según las normas APA porque no puede publicarse libremente, no se puede tomar un trabajo ajeno y hacerlo pasar como suyo porque sería plagio.

Se ha tomado en cuenta el consentimiento informado porque de esta manera se pueden actuar libre y voluntariamente sin que nadie los pueda cuestionar. Se ha

considerado el anonimato porque hay personas que no le gusta que nadie sepa que participan en ninguna situación, para no ser criticados, señalados o cuestionados. Se ha respetado la autenticidad de los datos porque se debe respetar la autoría del escritor.

Entre los aspectos éticos: Beneficencia, se considera que a los investigadores deben tener como objetivo el confort de los colaboradores en un estudio de investigación, es decir, se respetará la autoría de la información que se tomó para hacer la investigación. No maleficencia, es imposible ocasionar trastornos, le privarán de su libertad en caso de incurrir en el delito. Autonomía, la habilidad del sujeto se considerará acerca de su propósito, que tiene como individuo tomar sus propias decisiones. Justicia, ser equitativo en asignar censos y brindar el apoyo al que lo necesite valorando su accionar público y legislado.

#### IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la correspondencia de la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 3.

*V1 Competencia laboral\*V2 Desempeño Docente*

		V2 Desempeño Docente		Total
		Alto	Medio	
V1 Competencias laborales	Alto	<b>80.0%</b>	5.0%	85.0%
	Medio	12.5%	2.5%	15.0%
Total		92.5%	7.5%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de competencias laborales y desempeño docente.

Interpretación:

El 80,0% de la población consultada calificaron las variables competencias laborales y desempeño docente con un porcentaje alto.

El 12,5% calificó con un porcentaje medio a la variable 1 y con un porcentaje alto a la variable 2.

Otro 5,0% calificó con un porcentaje alto a la variable 1 y con un porcentaje medio a la variable 2.

Finalmente, un 2,5% calificó ambas variables con un porcentaje medio.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó con un porcentaje de calificación alto en ambas variables.

## Objetivo específico 1

Establecer la relación entre los conocimientos y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro “Guayaquil, Ecuador 2020.

Tabla 4.

### *D1 Conocimientos\*V2 Desempeño Docente*

		V2 Desempeño		
		Docente		Total
		Alto	Medio	
D1 Conocimientos	Alto	<b>70.0%</b>	5.0%	75.0%
	Medio	22.5%	2.5%	25.0%
Total		92.5%	7.5%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de competencias laborales y desempeño docente.

#### Interpretación:

El 70,0% de la población consultada calificaron tanto a la dimensión conocimientos como a la variable desempeño docente con un porcentaje alto.

El 22,5% calificó con un porcentaje medio a la dimensión 1 de la variable 1 y con un porcentaje alto a la variable 2.

Otro 5,0% calificó a la dimensión 1 de la variable 1 con un porcentaje alto y a la variable 2 con un porcentaje medio.

Finalmente, un 2,5% calificó tanto a la dimensión 1 de la variable 1 como a la variable 2 con un porcentaje medio.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el porcentaje de calificación alto tanto en la dimensión 1 de la variable 1 como en la variable 2.

## Objetivo específico 2

Establecer la relación entre las habilidades y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 5.

### *D2 Habilidades\*V2 Desempeño Docente*

		V2 Desempeño		Total
		Docente		
		Alto	Medio	
D2 Habilidades	Alto	<b>85.0%</b>	5.0%	90.0%
	Medio	7.5%	2.5%	10.0%
Total		92.5%	7.5%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de competencias laborales y desempeño docente.

#### Interpretación:

El 85,0% de la población consultada calificaron tanto a la dimensión habilidades como a la variable desempeño docente con un porcentaje alto.

El 7,5% calificó con un porcentaje medio a la dimensión 2 de la variable 1 y con un porcentaje alto a la variable 2.

Otro 5,0% calificó a la dimensión 2 de la variable 1 con un porcentaje alto y a la variable 2 con un porcentaje medio.

Finalmente, un 2,5% calificó tanto a la dimensión 2 de la variable 1 como a la variable 2 con un porcentaje medio. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el porcentaje de calificación alto tanto en la dimensión 2 de la variable 1 como en la variable 2.

### Objetivo específico 3

Establecer la relación entre las actitudes personales y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 6.

#### *D3 Actitudes personales\*V2 Desempeño Docente*

		V2 Desempeño		Total
		Docente		
		Alto	Medio	
D3 Actitudes personales	Alto	<b>87.5%</b>	5.0%	92.5%
	Medio	5.0%	2.5%	7.5%
Total		92.5%	7.5%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de competencias laborales y desempeño docente.

#### Interpretación:

El 87,5% de la población consultada calificaron tanto a la dimensión actitudes personales como a la variable desempeño docente con un porcentaje alto.

El 5,0% calificó con un porcentaje medio a la dimensión 3 de la variable 1 y con un porcentaje alto a la variable 2.

Otro 5,0% calificó a la dimensión 3 de la variable 1 con un porcentaje alto y a la variable 2 con un porcentaje medio.

Finalmente, un 2,5% calificó tanto a la dimensión 3 de la variable 1 como a la variable 2 con un porcentaje medio.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el porcentaje de calificación alto tanto en la dimensión 3 de la variable 1 como en la variable 2.

## Prueba de normalidad

Fue empleada con el fin de corroborar la hipótesis investigativa

Pruebas Kolmogorov-Smirnov: empleada para prototipos de más de 50 personas

Shapiro-Wilk: empleada para prototipos de más de 50 personas

Criterios que determinan la normalidad: Sig. =  $> \alpha$  aceptar  $H_0$  = esto viene del dividendo estándar. Sig.  $< \alpha$  aceptar  $H_1$  = esto viene del dividendo estándar.

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Competencias laborales	.128	40	.095	.915	40	<b>.005</b>
V2 Desempeño Laboral Docente	.188	40	.001	.835	40	<b>.000</b>

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión estadística de Normalidad

Normalidad	
V1 Sig. = <b>0,005</b>	$< \alpha = 0,05$
V2 Sig. = <b>0,000</b>	$< \alpha = 0,05$

Aplicación de estadístico

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 $> 0.05$
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 $< 0.05$ ; Cuando en una variable Sig. $< 0.05$ y en la otra variable Sig. $> 0.05$ o viceversa.

Interpretación: La población fue menos de 50 personas, por ello esta prueba se llevó a cabo, de igual manera se recibe porcentajes de Sig., en las dos variables  $\alpha = 0,05$ , concerniendo practicar la prueba Rho de Spearman.



## Resultados inferenciales

Hipótesis general

**H<sub>1</sub>:** Existe correspondencia explicativa de la competencia laboral y el desempeño docente de la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020.

**H<sub>0</sub>:** No existe correspondencia explicativa de la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 7.

*Correlación de V1 Competencias laborales y V2 Desempeño Docente*

			V1 Competencias laborales	V2 Desempeño Docente
Rho de Spearman	V1 Competencias laborales	Coeficiente de paralelismo Sig. (bilateral)	1.000	<b>,734**</b>
		N	40	40
	V2 Desempeño Laboral Docente	Coeficiente de paralelismo Sig. (bilateral)	<b>,734**</b>	1.000
		N	40	40

Fuente: Cuestionarios de competencias laborales y desempeño docente.

Interpretación:

En la tabla 7, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,734\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que el paralelismo obtenida de competencias laborales y desempeño laboral docente es alta, directa y explicativa al porcentaje 0.01; cumple la Hip. Positiva se excluye la nula. Se verifica que existe paralelismo explicativo de las variables competencias laborales y desempeño docente.

Hipótesis específica 1

**H1:** Existe correspondencia explicativa del conocimiento con el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 8.

*Correlación de D1 Conocimientos y V2 Desempeño Docente*

			D1 Conocimientos	V2 Desempeño Docente
Rho de Spearman	D1 Conocimientos	Coeficiente de paralelismo	1.000	<b>,529**</b>
		Sig. (bilateral)		.000
		N	40	40
	V2 Desempeño Laboral Docente	Coeficiente de paralelismo	<b>,529**</b>	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	40	40

Fuente: Cuestionarios de competencias laborales y desempeño docente.

Interpretación:

En la tabla 8, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,529\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que el paralelismo obtenida de la dimensión conocimientos de la variable competencias laborales y la variable desempeño laboral docente es moderada, directa y explicativa al porcentaje 0.01; cumple la Hip. Positiva se excluye la nula. Se verifica que existe paralelismo explicativo de las variables competencias laborales y desempeño docente.

## Hipótesis específica 2

**H2:** Existe correspondencia explicativa de las habilidades con el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 9.

### *Correlación de D2 Habilidades y V2 Desempeño Docente*

	D2	V2 Desempeño
	Habilidades	Docente
Rho de Spearman	D2 Habilidades	Coeficiente de paralelismo
		Sig. (bilateral)
		N
	V2 Desempeño Laboral Docente	Coeficiente de paralelismo
		Sig. (bilateral)
		N

Fuente: Cuestionarios de competencias laborales y desempeño docente.

### Interpretación:

Se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,789\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que el paralelismo obtenido de la dimensión habilidades de la variable competencias laborales y la variable desempeño laboral docente es alta, directa y explicativa al porcentaje 0.01; cumple la Hip. Positiva se excluye la nula. Se verifica que existe paralelismo explicativo de las variables competencias laborales y desempeño docente.

### Hipótesis específica 3

**H3:** Existe correspondencia explicativa de las actitudes personales con el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 10.

#### *Correlación de D3 Actitudes personales y V2 Desempeño Docente*

		D3 Actitudes personales	V2 Desempeño Docente
Rho de Spearman	D3 Actitudes personales	1.000	,643**
			.000
		N	40
	V2 Desempeño Laboral Docente	,643**	1.000
			.000
		N	40

Fuente: Cuestionarios de competencias laborales y desempeño docente.

#### Interpretación:

Se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,643\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que el paralelismo obtenido de la dimensión actitudes personales de la variable competencias laborales y la variable desempeño laboral docente es alta, directa y explicativa al porcentaje 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe paralelismo explicativo de la dimensión actitudes personales y la variable desempeño docente.

## V. DISCUSIÓN

Este proyecto investigativo, ha permitido la comprobación de los planteamientos iniciales objeto de estudio, relacionado a las dos variables, que son procedimientos administrativos y calidad de servicios, los cuales se fundamentaron en enfoques investigativos descriptivos y teorías metodológicas. Dando como resultado lo siguientes porcentajes según el método de cálculo establecido para el efecto, es así que en el:

Objetivo general que se refiere a:

Determinar la correspondencia de la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro “Guayaquil, Ecuador, 2020.

Por ello, el 80,0% de la población consultada calificaron las variables competencias laborales y desempeño laboral docente con un porcentaje alto.

El 12,5% calificó con un porcentaje medio a la variable 1 y con un porcentaje alto a la variable 2. Otro 5,0% calificó con un porcentaje alto a la variable 1 y con un porcentaje medio a la variable 2.

Finalmente, un 2,5% calificó ambas variables con un porcentaje medio.

Es decir, después de comparar estos resultados se deduce que predominó el porcentaje de calificación alto en ambas variables. Esto relacionado a la investigación de Huayamares Carbajal (2018) Gestión por competencias y ejercicio laboral del profesional de la educación del instituto de educación superior tecnológico público, aplicando el título de Maestro en gerencia empresarial, tuvo dimensiones formación conocimiento, formación habilidades, formación actitudes personales, metodología descriptivo-correlacional, diseño no experimental transversal, muestra 140 docente cuestionarios, resultados t de student = 0,763 y sig. = 0,000 representando un alto nivel, conclusiones relevantes se estipuló que este método tiene efectos significativos en la formación por competencias y desempeño laboral docente, en concordancia Céliz Córtez (2017) en su trabajo investigativo titulado: Dominio teórico, técnico y estratégico en planeación, a fin de contar con un programa presupuestario que ayude a la gestión, evaluación y control del presupuesto, quien obtuvo el título de maestra en gestión pública. Tuvo una

metodología descriptivo – correlacional diseño no experimental (observacional) y 60 docentes, cuestionario, resultados t de student = 0,10. y sig. = 0,000 representando es bueno, continuar con la gestión de mejorar la calidad educativa de los maestrandos y doctorandos, ya que se demostró que mantienen un rendimiento académico y un desempeño docente en un nivel bueno, pero sería mejor tener el objetivo de llegar a la excelencia.

Según Trujillo-Segoviano (2014) basado en el estudios del enfoque en la competencia, vinculado en diversos discursos o diálogos entre docentes que toman en cuenta la manera como se forma a un estudiante, priorizando sus necesidades y estableciendo estrategias didácticas que permitan fortalecer procesos de enseñanza - aprendizaje, conceptualizando una educación constructivista, donde el estudiante sea protagonista en la construcción de su educación, proceso que no solo nutre a estudiantes, sino también a docentes, ya que motivan a su capacitación y perfeccionamiento y por ende que transversalizar una educación de calidad.

Este artículo tiene como objetivo dar respuestas específicas a diversas cuestiones centrados en la capacidad del entrenamiento en habilidades para los estudiantes en un método nuevo. Según Roa-Tampe (2016) el estudio Talis referente a las apreciaciones de los docentes, en cuanto a la enseñanza y sus condiciones, que conllevan a una mejor organización y cooperación, se refleja que un 70% de los docentes chilenos toman en cuenta a las evaluaciones, como un logro administrativo, un 63% de los profesionales de la educación, no evalúan la labor dada en el aula y un 59% lo percibe como un instrumento que amenaza su labor educativo, incluso llegando a pensar que sus trabajos pueden entrar en conflicto por ello.

La investigación recopilada y analiza los resultados del desarrollo profesional docente nos permite resaltar ciertos puntos de atención. La principal conclusión es que, además de las reflexiones que se acusaron durante la elaboración de la evidencia requerida, esta distribución del sistema es una dirección de desarrollo profesional muy limitada, por ende, no permite tener una visión más amplia sobre procesos educativos, que puedan beneficiar a toda la comunidad educativa.

Según Valerio Avilés (2018) La autora a citado valores significativos de r de Pearson en porcentaje de 95%, resulta ser 0.2050 con un grado de libertad de 86. En consecuencia, puede considerarse una correlación perfecta, por lo tanto, resulta ser causal de lo anterior, se infiere que la gestión de competencias es causa para una inserción laboral de los egresados de la muestra estudiada al mercado ocupacional. Por lo tanto, se puede percibir como una correlación perfecta, como es la relación causal. Con base en lo anterior, se puede concluir que la gestión de capacidad es insertar la mano de obra graduada de la muestra de investigación en el mercado laboral

Según Espinosa Galarza (2014), en su proyecto investigativo, que tiene como tema: Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo. Se toma en cuenta que los resultados presentados son a nivel nacional y que estos son referentes, para mejoras educativas, lo cual ha permitido conocer las necesidades de sus actores y, por ende, aportar con la planificación, un aprendizaje optimo, y además una estructura administrativa sólida. Esta investigación permitió involucrar fuentes bibliográficas, electrónicas y de campo, detallando actividades educativas significativas, con características útiles a esta Unidad Educativa, bajo procedimientos programados.

Según De la Ece Sánchez (2018) un análisis descriptivo y de correlación, con base en el sistema de Rho de Spearman, da como resultado que  $Rho=0,783^{**}$ , dando una interpretación entre variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazando la interpretación negativa de la hipótesis, señalando que hay una relación estrecha de liderazgo, con el desempeño docente, en la Unidad Educativa Nueva Aurora del Provincia de Guayas, Ecuador 2017. Tomando en cuenta la obligatoriedad de mejorar la calidad y equidad educativa, considerándola formativa y de valores sólidos para la formación del individuo.

Objetivos específicos 1, que se refiere a:

Establecer la correspondencia del conocimiento en la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro “Guayaquil - Ecuador del 2020.

El 70,0% de la población consultada calificaron tanto a la dimensión conocimientos como a la variable desempeño laboral docente con un porcentaje alto.

El 22,5% calificó con un porcentaje medio a la dimensión 1 de la variable 1 y con un porcentaje alto a la variable 2.

Otro 5,0% calificó a la dimensión 1 de la variable 1 con un porcentaje alto y a la variable 2 con un porcentaje medio.

Finalmente, un 2,5% calificó tanto a la dimensión 1 de la variable 1 como a la variable 2 con un porcentaje medio.

Por ello, después de comparar estos resultados se deduce que predominó el porcentaje de calificación alto tanto en la dimensión 1 de la variable 1 como en la variable 2, en relación con Valerio Avilés (2018) el conocimiento, permite emplear una labor específica, que debe ser parte del accionar del individuo. El conocimiento es saber manejar tareas específicas, y esto se vuelve obvio cuando los sujetos están expuestos a tareas específicas encomendadas, de igual manera Aguirre Canales (2018) que se refiere al conocimiento, la capacidad de adaptarse al propio comportamiento de acuerdo a la situación y el impacto en las reacciones de los demás, una de las consecuencias es la ejecución efectiva.

Se añade también la investigación de Martínez-Chairez, Guevara-Araiza y Valles-Ornelas (2016) que tiene relación con el conocimiento, se concluye que un profesional de la docencia debe tener pleno conocimiento de las necesidades de sus alumnos Estrada Alcántara (2018) como ellos de desenvuelven dentro del ámbito educativo y su conocimiento. La metodología que se utilizó fue comprensiva-correlacional, cualitativo muestra 135 docentes instrumento: cuestionario 0.059 mayor al 0.05 representando es bueno, objetivo de mejorar la calidad educativa, la práctica docente se ha premiado por la burocracia.

Objetivos específicos 2, que se refiere a:

Establecer la correspondencia de las habilidades en la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020.

El 85,0% de la población consultada calificaron tanto a la dimensión habilidades como a la variable desempeño laboral docente con un porcentaje alto.



El 7,5% calificó con un porcentaje medio a la dimensión 2 de la variable 1 y con un porcentaje alto a la variable 2.

Otro 5,0% calificó a la dimensión 2 de la variable 1 con un porcentaje alto y a la variable 2 con un porcentaje medio.

Finalmente, un 2,5% calificó tanto a la dimensión 2 de la variable 1 como a la variable 2 con un porcentaje medio.

Por ello, después de comparar estos resultados se deduce que predominó el porcentaje de calificación alto tanto en la dimensión 2 de la variable 1 como en la variable 2.

Según Fernández, Sotolongo y Martínez (2017) metodología competencias pedagógicas- didácticas competencias investigativas competencias de gestión académica, descriptivo correlacional, muestra: 126 docentes instrumento cuestionario 31.772 =sig 0.000, la competencia que priorizan en la evaluación del desempeño docente que, tiene como meta la competencia pedagógico-didáctica, es decir que el docente desarrolle las destrezas para que sus estudiantes conceptualicen el aprendizaje, desde un enfoque constructivista.

Según Tenorio Méndez (2017) en su tesis titulada: Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral, llevó a cabo una Metodología que permita la evaluación interior tanto de los docentes, como de los estudiantes, tomando en cuentas sus destrezas además el diseño evaluación fue cuantitativo descriptivo, muestra 136 docentes instrumento cuestionario t de student = 8,3 y sig. = 0,000 representando un valor eficiente. Satisfacción de la evaluación utilizando herramientas actuales diseñadas por el departamento de evaluación académica.

Objetivos específicos 3, que se refiere a:

Establecer la correspondencia de las actitudes personales en la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica "Carmen Wither Navarro" Guayaquil, Ecuador, 2020.

En la tabla 6, el 87,5% de la población consultada calificaron tanto a la dimensión actitudes personales como a la variable desempeño laboral docente con un porcentaje alto.

El 5,0% calificó con un porcentaje medio a la dimensión 3 de la variable 1 y con un porcentaje alto a la variable 2.

Otro 5,0% calificó a la dimensión 3 de la variable 1 con un porcentaje alto y a la variable 2 con un porcentaje medio.

Finalmente, un 2,5% calificó tanto a la dimensión 3 de la variable 1 como a la variable 2 con un porcentaje medio.

Por ende, después de comparar estos resultados se deduce que predominó el porcentaje de calificación alto tanto en la dimensión 3 de la variable 1 como en la variable 2.

Según Chávez Pullas y Henríquez Jiménez (2020) en su trabajo investigativo titulado: La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en instituciones públicas, tuvo como metodología competencias. rendimiento compromiso institucional, diseño descriptivo correlacional, muestra 260 docentes instrumento cuestionario  $t$  de student = 0.98 y sig. = 0,000 representando una correlación positiva alta, en cuanto a la conducta. En esta tesis su presentación es utilizada para establecer el tamaño de la variable descrita y en contralarle relación entre variables.

Barriga Rodríguez (2016) en este enfoque de gestión por competencias, se establece procedimientos de mejora holística, por ende, una transversalización de contenidos efectiva y su conducta. El método de gestión de la capacidad consiste en desarrollar un estilo de gestión en la organización para gestionar los recursos humanos de forma más completa y eficaz.

Barriga Rodríguez (2016) indica que coinciden los recursos humanos con las líneas estratégicas de la conducta. El conocimiento personal toma en cuenta las habilidades humanas, es decir, una serie de comportamientos socioemocionales y habilidades cognitivas y psicológicas, y establece que la educación más allá de los derechos humanos es un pasaporte hacia una vida de alta calidad.

## VI. CONCLUSIONES

1. Conclusiones del objetivo general. Se pudo determinar la correspondencia de la competencia laboral y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020, es así que el **80,0%** de los población consultada calificaron las variables competencias laborales y desempeño laboral docente con un porcentaje alto, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,734\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores señalando un paralelismo obtenido de competencias laborales y desempeño laboral docente es alta, directa y explicativa al rango 0.01 cumple la hipótesis positiva se excluye la nula. Se verifica que existe paralelismo explicativo de las variables competencias laborales y desempeño laboral docente.
2. Conclusiones del objetivo específico 1. Se pudo establecer la correspondencia entre los conocimientos y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil – Ecuador del 2020, es así que el **70,0%** de la población consultada calificaron tanto a la dimensión conocimientos como a la variable desempeño laboral docente con un porcentaje alto. Se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,529\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que el paralelismo obtenido de la dimensión conocimientos de la variable competencias laborales y la variable desempeño laboral docente es moderada, directa y explicativa al rango 0.01 cumple hipótesis positiva se excluye la nula. Se verifica que existe paralelismo explicativo de las variables competencias laborales y desempeño laboral docente.
3. Conclusiones del objetivo específico 2. Además, se logró establecer la correspondencia entre las habilidades y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020, es así que, el 85,0% de la población consultada calificaron tanto a la dimensión habilidades como a la variable desempeño laboral docente con un porcentaje alto. Se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,789\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que el paralelismo obtenido de la dimensión habilidades de la variable competencias laborales

y la variable desempeño laboral docente es alta, directa y explicativa al rango 0.01 cumple la hipótesis positiva se excluye la nula. Se verifica que existe paralelismo explicativo de las variables competencias laborales y desempeño laboral docente.

4. Conclusiones del objetivo específico 3. Finalmente se logró establecer la correspondencia las actitudes personales el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020, el **87,5%** de la población consultada calificaron tanto a la dimensión actitudes personales como a la variable desempeño laboral docente con un porcentaje alto. Se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,643\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que el paralelismo obtenido de la dimensión actitudes personales de la variable competencias laborales y la variable desempeño laboral docente es alta, directa y explicativa al rango 0.01 cumple la hipótesis positiva se excluye la nula. Se verifica que existe paralelismo explicativo de las variables competencias laborales y desempeño laboral docente.

## **VII. RECOMEDACIONES**

1. Se recomienda al Director a la Escuela de Educación Básica Carmen Wither Navarro, se continúe reforzando estas competencia, con la finalidad de logra una calidad educativa, a fin de que el porcentaje de 80,0%, se incremente o mantenga, pero no decaiga, ya que según los población consultada calificaron las variables competencias laborales y desempeño laboral docente con un porcentaje alto, evidenciando que la paralelismo obtenida de competencias laborales y desempeño laboral docente es alta, directa y explicativa al porcentaje 0.01.
2. Se recomienda reforzar la correspondencia de conocimiento en la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica "Carmen Wither Navarro ", a fin de que este porcentaje se incremente, ya que según las encuestas el 70,0% calificaron tanto a la dimensión conocimientos como a la variable desempeño laboral docente con un porcentaje alto.
3. Se recomienda al Director de la Escuela coordinar con los docente, mantener el porcentaje de la correspondencia de las habilidades en la competencia laboral y el desempeño docente, con la finalidad, de continuar el trabajo significativo, logrando la excelencia educativa, de tal manera que este porcentaje del 85,0%, se incremente o mantenga, de igual manera con la paralelismo obtenida de la dimensión habilidades de la variable competencias laborales y la variable desempeño laboral docente, se mantenga en un alto porcentaje, a fin de que no decaigan estos resultados.
4. Finalmente se recomienda continuar con un trabajo competente, en cuanto a establecer la correspondencia de las actitudes personales en la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica "Carmen Wither Navarro", según lo evidenciado en 87,5%, calificaron tanto a la dimensión actitudes personales como a la variable desempeño laboral docente con un porcentaje alto. Es importante que se continúe este trabajo docente, que señalan que el paralelismo obtenida de la dimensión actitudes personales de la variable competencias laborales y la variable

desempeño laboral docente es alta, directa y explicativa, potenciando así una educación de calidad.

## REFERENCIAS

- Aguirre Canales, V. I. (2018). *Estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26711/Aguirre\\_CVJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26711/Aguirre_CVJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barriga Rodríguez, R. D. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima 2016*. [Tesis de maestría], Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/323350037.pdf>
- Blanchard Giménez, M. M., Muzás Rubio, M. D., Alcivar Cruzatty, M. E., Gorozabel Chata, T. A., & Palma Villavicencio, M. M. (2018). Innovación en la universidad a través de procesos de investigación-acción. *Revista Internacional de Educación y Aprendizaje*, 6(2). doi:<http://dx.doi.org/10.37467/gka-revedu.v6.1730>
- Cárdenas Rodríguez, M., Méndez Hinojosa, L. M., & González-Ramírez, M. T. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1). doi:<https://doi.org/10.15517/aie.v14i1.13210>
- Castro Valles, A. (2015). Competencias administrativas y académicas en el profesorado de educación media superior. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(64). Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662015000100013](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000100013)
- Céliz Córtez, L. J. (2017). *Relación entre el nivel de rendimiento académico y desempeño docente del programa de Maestría de Gestión Pública – promoción 2014-I, sede Tarapoto de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2017*. [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo, San Martín, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30857>
- Chávez Pullas, M. K., & Henríquez Jiménez, E. V. (2020). *La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019*. [Tesis de

- maestría], Universidad Politecnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19092>
- Covarrubias Apablaza, C., & Mendoza Lira, M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. *Estudios hemisféricos y polares*, 4(2), 107-123.
- De la Ece Sánchez, N. G. (2018). Liderazgo directivo y evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador - 2017. 8(1), 45-52. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/log.v8i1.1591>
- Duarte Briceño, E. (2014). *Desarrollo de competencia docente en el profesorado universitariola solucion creativa de problema*. [Tesis doctoral], Universidad de Granada, Granada, España. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=58071>
- Dueñas Cáceres, R., & Bobadilla Quispe, M. (2014). Nivel de asociación entre clima institucional y desempeño docente en los centros técnicos productivos de Ila provincia de Melgar Ayaviri - Perú, 2013. *Comunicación*, 5(1), 39-49. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100005&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100005&script=sci_abstract)
- Espinosa Galarza, G. F. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*. [Tesis de pregrado], Universidad Técnica Particular de Loja. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/11373>
- Espinoza Freire, E. E. (2019). El desempeño del docente universitario desde la perspectiva estudiantil. *Transformación*, 15(3). doi:<http://orcid.org/0000-0002-0537-4760>
- Estrada Alcántara, E. J. (2018). Estrategia para el perfeccionamiento de la función directiva en relación con la mejora del desempeño docente a través del trabajo metodológico en las Telesecundarias de la Zona 27 del sector 5 del Departamento Telesecundarias del Valle de Toluca. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.(37). Obtenido de



<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/985>

- Fernandes, D., Sotolongo, M., & Martínez, C. (2017). La evaluación de desempeño por competencias: percepciones de docentes y estudiantes en la educación superior. *Formación universitaria*, 9(5), 15-24. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000500003>
- Fernández Viera, D. H. (2017). *Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017*. [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9952>
- Fierros, F. (2017). La Competencia Laboral en el sector Publico. Obtenido de file:///C:/Users/DOCENTE/Desktop/ARTICULO%20CIENTIFICOS/HABILIDADES%20LasCompetenciasLaboralesEnElSectorPubico-6403419.pdf
- Francisco, G. M. (13 de ABRIL de 2018). La Experiencia de la Evaluación Docente en México: Análisis Crítico de la Imposición del Servicio Profesional Docente. Obtenido de <https://revistas.uam.es/riee/article/view/9512>
- Galaz Ruiz, A., Jiménez-Vásquez, M. S., & Díaz-Barriga, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles educativos*, 41(163). Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982019000100177](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177)
- Gimenez, K. (2014). *Destrezas y habilidades como factores de un desempeño docente*. Barcelona: Centro.
- Gómez, M. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (2a. ed.). Córdoba, Argentina: Brujas.
- Gonzalez Ariza, A. L. (2020). *El ciclo PHVA en la gestión del talento humano*. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, Lima, Perú. Obtenido de file:///C:/Users/DOCENTE/Desktop/ARTICULO%20CIENTIFICOS/articulo%20cientifico%20variable%201%20dimension.pdf
- González Rodríguez, R., & Cardentey García, J. (2015). Perfeccionamiento del trabajo educativo en la Enseñanza Médica Superior/Improving the educative work in the medical teaching. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 14(1).

Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2015000100016](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2015000100016)

- Guzmán Marín, F. (2018). La Experiencia de la Evaluación Docente en México: Análisis Crítico de la Imposición del Servicio Profesional Docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11(1). doi:<https://doi.org/10.15366/riee2018.11.1.008>
- Hernández Jácquez, L. F., & Ceniceros Cázare, D. I. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? *Innovación Educativa*, 18(78). Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-26732018000300171](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000300171)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, Y., Jiménez, J., & Gutiérrez, J. (2019). Logros y Desafíos en la Formación de Competencias Transversales por áreas de Conocimiento en la Educación Superior del Instituto Politécnico Nacional (México) / Achievements and Challenges in the Formation of Transversal Competences by Knowledge Areas in. *Formación universitaria*. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50062019000300091](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062019000300091)
- Huayamares Carbajal, K. C. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral docente del instituto de educación superior tecnológico público Chancay 2016*. [Tesis de maestría], Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2133>
- João Fernandes, D., Sotolongo Sánchez, M., & Martínez Martínez, C. C. (2016). Procedimiento para la evaluación del desempeño del personal docente en las universidades públicas angolanas. *Ingeniería Industrial*, 37(2). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362016000200007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362016000200007)
- Lago Queija, M., Alea González, M., & Rodríguez González, J. (2019). El mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los docentes para la evaluación formativa. *Educación Médica Superior*, 33(1). Obtenido de

- [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412019000100014&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412019000100014&lng=es&nrm=iso)
- Llanio Martínez, G. (2008). El currículo por competencias. Un tema a debate. *Pedagogía Universitaria*, 13(3), 34. Obtenido de <https://go.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA466940857&sid=google Scholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=16094808&p=IFME&sw=w>
- Loureiro, S., Míguez, M., & Otegui, X. (2016). Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 7(1), 55-67. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4436/443646604005.pdf>
- Martínez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Mazorra Fuentes, O. d., & León García, M. (2017). Dimensiones e indicadores para el estudio del desempeño profesional pedagógico del tutor de práctica pre profesional. *Revista Científica Yachana*, 6(3), 49-62. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3619>
- Ministeio de Educación de Ecuador [MINEDUC]. (2017). *Ministerio de Educación y cultura*. Quito.
- Ministerio de Educación de Ecuador [MINEDUC]. (2018). *Enfoque Pedagógico*. Ministerio de Educacion, Guayas.
- Montaña, A., & Torres, G. (2015). *Caracterización de la Cultura Organizacional y Lineamientos de Intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones, caso empresa sector financiero*". Tesis de Maestría, Universidad del Rosario, Argentina. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/10104>
- Oszlak, O., & Kaufman, E. (2014). *Teoría y práctica del gobierno abierto: Lecciones de la experiencia internacional*. Argentina: Asociación Argentina de Estudios de Administración Pública. Obtenido de [http://www.veracruzgobiernoabierto.com.mx/documentos/libros/2014/2014\\_Teoria\\_y\\_Practica\\_del\\_Gobierno\\_Abierto.pdf](http://www.veracruzgobiernoabierto.com.mx/documentos/libros/2014/2014_Teoria_y_Practica_del_Gobierno_Abierto.pdf)
- Pardo Amaya, D. P. (2017). *Clima laboral y desempeño docente en el colegio Fundación Manuel Aya Fusagasugá - Cundinamarca*. [Tesis de maestría],

- Universidad del Tolima, Tolima, Colombia. Obtenido de <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2264/1/APROBADO%20DIANA%20PAOLA%20PARDO%20AMAYA.pdf>
- Redondo Mendoza, C. (2018). Investigación educativa en procesos de enseñanza y aprendizaje. *Pensamiento Americano*, 11(21). Obtenido de <https://doi.org/10.21803/pensam.v11i21.158>
- Roa-Tampe, K. A. (23 de 11 de 2016). La evaluación docente bajo la óptica del desarrollo profesional. *Educación y Educadores*, 20(1), 41-61. doi:<https://doi.org/10.5294/edu.2017.20.1.3>
- Romo Martínez, J. M. (2013). Evaluación Comprehensiva del Desempeño Docente. *Conciencia Tecnológica*(46), 52-55. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/944/94429298010.pdf>
- Salazar Botello, C. M., Chiang Vega, M. M., & Muñoz Jara, Y. A. (2016). Competencias docentes en la educación superior: un estudio empírico en la Universidad del Bio-Bío. *Actualidades Investigativas en Educación*, 16(1). doi:<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v16i1.22383>
- Tenorio Méndez, A. B. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. [Tesis de maestría], Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/5698>
- Torres Ruiz, R. A., Ochoa Villa, M. G., La Rosa Torres, D., & García Berbén, A. B. (2018). Las competencias argumentativas en la formación universitaria. *Innova Research Journal*, 3(1), 30-41. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n1.2018.336>
- Torres-López, S., Cuesta-Santos, A., Piñero-Pérez, P. Y., & Lugo-García, J. A. (2017). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Ingeniería Industrial*, 34(2), 124-134. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362018000200124&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362018000200124&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Trujillo-Segoviano, J. (2014). El enfoque en competencias y la mejora de la educación. *Ra Ximhai*, 10(5), 307-322. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134026.pdf>

- Valdés-Padrón, M., Garza-Ríos, R., Pérez-Vergara, I., Gé-Varona, M., & Chávez-Vivó. (2015). Una propuesta para la evaluación del desempeño de los trabajadores apoyada en el uso de técnicas. *Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360435365005.pdf>
- Valerio Avilés, C. (2018). *Gestión de competencias laborales de la Institución Educativa Infodat de El Tambo y la inserción de sus egresados en el Mercado Laboral*. [Tesis de maestría], Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2575>
- Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

## **ANEXOS**

### ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Variable 1:</p> <p>Competencia Laboral</p> <p>Las competencias Laborales son procedimientos que permiten evaluar conocimientos, destrezas y habilidades, según su puesto de trabajo, favoreciendo a un crecimiento personal en el contexto de una organización Bobadilla (2013).</p>	<p>Las competencias Laboral es un modelo de gestión que permite evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes específicas para cada puesto de trabajo y favorecer el desarrollo de nuevas competencias para el crecimiento personal de los empleados en el contexto de la organización (Huayamares Carbajal, Kevin Christopher 2016.)</p>	<p>Un modelo de reglas normas permite evaluar las competencias específicas para cada puesto de trabajo, y contempla el desarrollo de las competencias adicionales necesarias para el crecimiento personal y profesional de los empleados.</p>	<p>Dimensión 1:</p> <p><b>Conocimiento</b></p> <p>Huayamares Carbajal, Kevin Christopher 2016.</p>	<p>Indicador 1: Capacidad de aprender</p>	De intervalo
				<p>Indicador 2: Contenidos Impartidos</p>	
				<p>Indicador 3: Implementación esquemas y modelos de trabajo.</p>	
			<p>Dimensión 2:</p> <p><b>Habilidades</b></p> <p>(Huayamares Carbajal, Kevin Christopher 2016</p>	<p>Indicador 1: Liderazgo y Dinamismo</p>	
				<p>Indicador 2: Productividad</p>	
				<p>Indicador 3: Valor agregado</p>	
			<p>Dimensión 3:</p> <p><b>Actitudes personales</b></p> <p>Huayamares Carbajal, Kevin Christopher 2016</p>	<p>Indicador 1: Iniciativa</p>	
				<p>Indicador 2: Autonomía</p>	
				<p>Indicador 3: Responsabilidad</p>	

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
variable 2:  <b>desempeño docente</b> el desempeño docente, se refiere a la coordinación que se realiza en un trabajo determinado, convirtiéndolo en excelente o deficiente, según las funciones asignadas, tomando en cuenta las acciones que deben realizar dentro de sus competencias, en base a los logros obtenidos Jiménez (2019).	Es el desempeño laboral describe el grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados (Huayamares Carbajal, Kevin Christopher 2016).	la función es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución	Dimensión 1: <b>estrategias</b> metodológicas (Huayamares Carbajal, Kevin Christopher 2016)	indicador 1: recursos didácticos indicador 2: técnicas de enseñanza	de intervalo
			Dimensión 2 <b>planificación-enseñanza</b> (Huayamares Carbajal, Kevin Christopher 2016).	indicador 1: programación curricular indicador 2: elaboración de instrumentos de evaluación indicador 3: sesiones de aprendizaje	
			Dimensión 3: <b>evaluación</b> (Huayamares Carbajal, Kevin Christopher 2016).	indicador 1: liderazgo indicador 2: académico puntualidad indicador 3: capacidad académica	



## ANEXO 2. INSTRUMENTOS Y FICHAS TÉCNICAS

### Instrumento 1

#### Cuestionario: Competencias Laborales

**Presentación:**

Tengan ustedes un gran saludo de parte de la Universidad Cesar Vallejo. Su participación es muy importante en el siguiente trabajo de investigación. El propósito, principal es medir las variables tituladas Competencias Laboral y Desempeño Docente, Tiene carácter anónimo es decir la información será usada únicamente académica.

Marca una de la opción que se cumpla en cada ítem o pregunta formulada.

**Datos del Trabajador:**

**Correo electrónico** .....

**Sexo:** Masculino ( )      Femenino ( )

**Edad:** ( ) años

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS	ESCALA				
	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO</b>					
<b>INDICADOR: Capacidad de Aprender</b>					
1	¿Aprendes de la experiencia para transferir nuevos conocimientos buscando un beneficio global?				
2	¿Te mantienes actualizado ante los nuevos conocimientos digitales?				
<b>INDICADOR: Contenidos Impartidos</b>					
3	¿Aplicas los conocimientos adquiridos en las actividades que realizo de forma habitual?				
4	¿Transfieres los conocimientos por medio de actividades programadas?				
<b>INDICADOR: Implementación de esquemas y modelos de trabajo</b>					
5	¿Aplicas organizadores gráficos para sintetizar los conocimientos adquiridos?				
6	¿Aplicas nuevos modelos teóricos en mi práctica pedagógica?				

<b>DIMENSIÓN: HABILIDADES</b>						
<b>INDICADOR: Dinamismo</b>						
7	¿Actúas frecuentemente hacia el logro de los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Productividad</b>						
8	¿Realizas con frecuencia las actividades encomendadas por el superior jerárquico?	1	2	3	4	5
9	¿Interpretas los documentos de gestión para realizar aportes de mejora a la gestión?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Valor agregado</b>						
10	¿Entregas con frecuencia mayores resultados de los esperados?	1	2	3	4	5
11	¿Valoras permanentemente los aportes de otros compañeros?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR Comunicación</b>						
12	¿Comunicas a tus superiores las mejoras realizadas en tu área de trabajo?	1	2	3	4	5
13	¿Informas mensualmente tus avances curriculares a los jefes inmediatos?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: ACTITUDES PERSONALES</b>						
<b>INDICADOR: Iniciativa</b>						
14	¿Propones continuamente iniciativas de mejora para el logro de los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
15	¿Los compañeros de trabajo proponen soluciones para el lograr los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Autonomía</b>						
16	¿Gozas de autonomía para proponer mejoras a la gestión institucional?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Responsabilidad</b>						
17	¿Demuestras responsabilidad en el cumplimiento de las tareas encomendadas?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Respeto</b>						
18	¿Demuestras respeto permanente hacia todos tus compañeros de trabajo?					

¡Gracias por su colaboración!

## Ficha técnica de instrumento 1

### Ficha Técnica del Cuestionario de Competencias Laborales

<b>1</b>	Nombre del instrumento	Cuestionario de Competencias Laborales	
<b>2</b>	Autor	Victoria Agueda Veintimilla Nazareno	
<b>3</b>	Fecha	2020	
<b>6</b>	Objetivo	Determinar la relación de la Competencia Laboral y el Desempeño Docente en la Escuela De Educación Básica “Carmen Wither Navarro “Guayaquil, Ecuador, 2020.	
<b>7</b>	Dirigida a	Dirigido al personal docentes y autoridades de Escuela de Educación Básica Fiscal “Carmen Wither Navarro” Guayaquil – Ecuador .2020	
<b>8</b>	Administración	Individual-Electrónica	
<b>9</b>	Aplicación	Directa	
<b>10</b>	Duración	15 minutos	
<b>11</b>	Tipo de ítems	Enunciados	
<b>12</b>	N° de ítems	18	
<b>13</b>	Distribución	Dimensiones: D1: Dimensión: Conocimiento: 6 Ítems D2: Dimensión: Habilidades 7 Ítems D3: Dimensión: Actitudes Personales: 5 ítems	
<b>14</b>	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		A veces	3
		Casi siempre	4
		Siempre	5
<b>15</b>	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	18-42
	Medio	2	43-66
	Alto	3	67-90

Fuente: Elaboración propia

## Instrumento 2

### Cuestionario: Desempeño Docente

Tengan ustedes un gran saludo de parte de la Universidad Cesar Vallejo. Su participación es muy importante en el siguiente trabajo de investigación. El propósito, principal es medir las variables tituladas Competencias Laboral y Desempeño Docente, Tiene carácter anónimo es decir la información será usada únicamente académica.

Marca una de la opción que se cumpla en cada ítem o pregunta formulada.

#### Datos del Trabajador:

**Correo electrónico** .....

**Sexo:** Masculino ( )      Femenino ( )

**Edad:** ( ) años

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS	ESCALA				
	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN: ESTRATEGÍA METODOLÓGICAS</b>					
<b>INDICADOR: Recursos Didácticos</b>					
1	¿Utilizas adecuadamente los recursos educativos para desarrollar tus sesiones de clase?				
1	2	3	4	5	
2	¿Utilizas materiales adecuados para impartir nuevos conocimientos a tus estudiantes?				
1	2	3	4	5	
<b>INDICADOR: Metodología de Enseñanza</b>					
3	¿Motivas diversas herramientas digitales para presentar los contenidos de las clases de manera interactiva?				
1	2	3	4	5	
4	¿Aplicas metodología de interacción de tus clases diarias?				
1	2	3	4	5	
5	¿Utilizas diversas herramientas digitales para presentar los contenidos de las clases de manera interactiva?				
1	2	3	4	5	
6	¿Utilizas diversas herramientas digitales para evaluar los conocimientos de los estudiantes en el tiempo real?				
1	2	3	4	5	

<b>DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN ENSEÑANZA</b>						
<b>INDICADOR: Programación Curricular</b>						
7	¿Participas en las capacitaciones sobre programación curricular programadas por la institución?	1	2	3	4	5
8	¿Participas en la actualización del sílabo de las unidades didácticas de tú área curricular?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Elaboración de instrumentos de evaluación</b>						
9	¿Anotas el avance curricular de tus estudiantes en el parte de producción académica?	1	2	3	4	5
10	¿Elaboras instrumentos de evaluación adecuados para medir los logros de aprendizaje de tus estudiantes?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Sesiones de aprendizaje</b>						
11	¿Planificas el cronograma de tus clases por actividades de aprendizaje?	1	2	3	4	5
12	¿Seleccionas los objetivos generales de los contenidos acordes a las destrezas de aprendizaje?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN</b>						
<b>INDICADOR: Estrategia y registros de evaluación</b>						
13	¿Utiliza diversas estrategias de evaluaciones de tus estudiantes?	1	2	3	4	5
14	¿Organizas oportunamente el registro de las evaluaciones de tus estudiantes?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Productos académicos e instrumentos de evaluación</b>						
15	¿Evalúas frecuentemente los productos elaborados por tus estudiantes por diversos medios?	1	2	3	4	5
16	¿Evalúas frecuentemente los logros de aprendizaje de tus estudiantes mediante la aplicación de diversos instrumentos?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Retroalimentación</b>						
17	¿Realizas autoevaluaciones periódicas para retroalimentar conocimientos en tus estudiantes?					
18	¿Compruebas las destrezas alcanzadas por tus estudiantes mediante evaluaciones semanales para reforzar los conocimientos?					

¡Gracias por su colaboración!

## Ficha técnica de instrumento 2

### Ficha Técnica del Cuestionario de Desempeño Docente

<b>1</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de Desempeño Docente</b>	
<b>2</b>	Autor	Victoria Agueda Veintimilla Nazareno	
<b>3</b>	Fecha	2020	
<b>6</b>	Objetivo	Determinar la relación de la Competencia Laboral y el Desempeño Docente en la Escuela De Educación Básica "Carmen Wither Navarro "Guayaquil, Ecuador, 2020.	
<b>7</b>	Dirigida a	Dirigido al personal docentes y autoridades de Escuela de Educación Básica Fiscal "Carmen Wither Navarro" Guayaquil – Ecuador .2020.	
<b>8</b>	Administración	Individual-Electrónica	
<b>9</b>	Aplicación	Directa	
<b>10</b>	Duración	15 minutos	
<b>11</b>	Tipo de ítems	Enunciados	
<b>12</b>	N° de ítems	18	
<b>13</b>	Distribución	Dimensiones: D1: Estrategias Metodológicas: 6 Ítems D2: Planificación Enseñanza: 6 Ítems D3: Evaluación: 6 Ítems	
<b>14</b>	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		A veces	3
		Casi siempre	4
		Siempre	5
<b>15</b>	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	18-42
	Medio	2	43-66
	Alto	3	67-90

Fuente: Elaboración propia

**ANEXO 3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
VALIDEZ DE CONTENIDO**

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: COMPETENCIA LABORAL																
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	EMS	E	S					CRI					OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
						1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>COMPETENCIAS LABORALES</b>	<b>Conocimiento</b>															
		Capacidad de aprender	1	Aprendes de la experiencia para transferir nuevos conocimientos buscando un beneficio global.												
			2	Te mantienes actualizado ante los nuevos conocimientos digitales.												
		Contenidos impartidos	3	Aplicas los conocimientos adquiridos en las actividades que realizo de forma habitual.												
		Implementación de programas y	4	Transfieres los conocimientos por medio de actividades programadas.												
		5	Aplicas organizadores gráficos para sintetizar los conocimientos adquiridos.													
		6	Apliaso nuevos modelos teóricos en mi práctica pedagógica.													
	<b>Habilidades</b>	Dinamismo	7	Actuas frecuentemente hacia el logro de los objetivos institucionales.												
		Productividad	8	Realizas con frecuencia las actividades encomendadas por el superior jerarquico.												
			9	Interpretas los documentos de gestión para realizar aportes de mejora a la gestión.												
		Valor agregado	10	Entregas con frecuencia mayores resultados de los esperados.												
			11	Valoras permanentemente los aportes de otros compañeros.												
		Comunicación	12	Comunicas a tus superiores las mejoras realizadas en tu área de trabajo.												
	13		Informas mesualente tus avances curriculares a los jefes inmediatos.													
	<b>Actitudes pers</b>	Iniciativa	14	Propones continuamente iniciativas de mejora para el logro de los objetivos institucionales.												
			15	Los compañeros de trabajo proponen soluciones para lograr los objetivos institucionales.												
		Autonomía	16	Gozas de autonomía para proponer mejoras a la gestión institucional.												
		Responsabilidad	17	Demuestras responsabilidad en el cumplimiento de las tareas encomendadas.												
Respeto		18	Demuestras respeto permanente hacia todos tus compañeros de trabajo.													

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS  
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Estrategias metodológicas	Recursos didácticos	1	Utilizas adecuadamente los recursos educativos para desarrollar tus sesiones de clase.													
			2	Utilizas materiales adecuados para impartir nuevos conocimientos a tus estudiantes.													
		Metodologías de enseñanza	3	Motivas adecuadamente para lograr la participación activa de tus estudiantes.													
			4	Aplicas metodologías de interacción en tus clases diarias.													
			5	Utilizas diversas herramientas digitales para presentar los contenidos de las clases de manera interactiva.													
			6	Utilizas diversas herramientas digitales para evaluar los conocimientos de los estudiantes en tiempo real.													
	Planificación – Enseñanza	Programación curricular	7	Participas en las capacitaciones sobre programación curricular programadas por la institución.													
			8	Participas en la actualización del sílabo de las unidades didácticas de tu área curricular.													
		Elaboración de instrumentos de evaluación	9	Anotas el avance curricular de tus estudiantes en el parte de producción académica.													
			10	Elaboras instrumentos de evaluación adecuados para medir los logros de aprendizaje de tus estudiantes.													
		Sesiones de aprendizaje	11	Planificas el cronograma de tus clases por actividades de aprendizaje.													
			12	Seleccionas los objetivos generales de los contenidos acordes a las destrezas de aprendizaje.													
	Evaluación	Estrategias y registros de evaluación	13	Utilizas diversas estrategias de evaluación para medir los logros aprendidos por tus estudiantes.													
			14	Organizas oportunamente el registro de las evaluaciones de tus estudiantes.													
		Productos académicos e instrumentos de evaluación	15	Evalúas frecuentemente los productos elaborados por tus estudiantes por diversos medios.													
			16	Evalúas frecuentemente los logros de aprendizaje de tus estudiantes mediante la aplicación de diversos instrumentos.													
		Retroalimentación	17	Realizas autoevaluaciones periódicas para retroalimentar los conocimientos en tus estudiantes.													
			18	Compruebas las destrezas alcanzadas por tus estudiantes mediante evaluaciones semanales para reforzar los conocimientos.													



### Validación de instrumento 1 por Experto 1

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Competencias laborales.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Competencias laborales.

**Dirigido a:** Docentes en la Escuela de Educación Básica "Carmen Wither Navarro" de Guayaquil.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa (X)

**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 7 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

### Validación de instrumento 2 por Experto 1

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Desempeño Docente.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Desempeño Docente.

**Dirigido a:** Docentes en la Escuela de Educación Básica "Carmen Wither Navarro" de Guayaquil.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa (X)

**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 7 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

.....  
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros  
Experto 1

## Validación de instrumento 1 por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Competencias Laborales.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de las competencias laborales.

**Dirigido a:** Dirigido al personal docentes y autoridades de Escuela de Educación

**Apellidos y nombres del evaluador:** Ana María Estrada Hurtado

**Grado académico del experto evaluador:** Máster en Formación del Profesorado

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( X )

**Institución donde labora:** Carmen Wither Navarro

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 24 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Guayaquil, octubre del 2020



Msc. Ana Maria Estrada Hurtado

Experto 2

## Validación de instrumento 2 por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Desempeño Docente.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa del desempeño docente.

**Dirigido a:** Dirigido al personal docente y autoridades de Escuela de Educación

**Apellidos y nombres del evaluador:** Ana María Estrada Hurtado

**Grado académico del experto evaluador:** Máster en formación del Profesorado

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( X )

**Institución donde labora:** Carmen Wither Navarro

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 24 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Guayaquil, octubre del 2020



Msc. Ana Maria Estrada Hurtado

Experto 2

### Validación de instrumento 1 por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Competencias Laborales.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de las competencias laborales.

**Dirigido a:** Dirigido al personal docentes y autoridades de Escuela de Educación Básica Fiscal “Carmen Wither Navarro” Guayaquil – Ecuador .2020.

**Apellidos y nombres del evaluador:** María Cecilia Díaz Matius

**Grado académico del experto evaluador:** Máster en Diseño Curricular

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( X )

**Institución donde labora:** Escuela De Educación Básica “Carmen Wither Navarro”

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 40 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Guayaquil, octubre del 2020

  
Msc. María Cecilia Díaz Matius  
Experto 3  
*Msc. María Cecilia Díaz M.*

### Validación de instrumento 2 por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Desempeño Docente.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa del desempeño docente.

**Dirigido a:** Dirigido al personal docentes y autoridades de Escuela de Educación Básica Fiscal “Carmen Wither Navarro” Guayaquil – Ecuador .2020.

**Apellidos y nombres del evaluador:** María Cecilia Díaz Matius

**Grado académico del experto evaluador:** Máster en Diseño Curricular

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( X )

**Institución donde labora:** Escuela De Educación Básica “Carmen Wither Navarro”

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 40 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Guayaquil, octubre del 2020

  
-----  
Msc. María Cecilia Díaz Matius  
Experto 3  
*Msc. María Cecilia Díaz M.*

## VALIDEZ DE CRITERIO - MÉTODO DE PEARSON (ÍTEM-TOTAL)

	COMPETENCIAS LABORALES																		Suma de Ítems V1	Validez de Criterio de Pearson Valido: = ó > a 0.21	
	D1 Conocimientos						D2 Habilidades						D3 Actitudes personales								
	Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			18
Sujetos	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	85	0.58
	2	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	84	0.68
	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	80	0.66
	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	89	0.63
	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	75	0.72
	6	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	81	0.68
	7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	88	0.78
	8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	87	0.47
	9	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	80	0.77
	10	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	2	4	5	76	0.70
	11	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	2	3	2	5	5	64	0.46
	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	0.67
	13	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	78	0.43
	14	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	81	0.84
	15	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	70	0.72
	16	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	0.72
	17	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	2	3	2	5	5	64	0.38
	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	0.30
	19	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	76	
	20	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	
	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
	22	4	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81	
	23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	
	24	4	3	3	3	2	1	2	1	1	5	5	5	5	3	4	3	5	5	60	
	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
	26	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	66	
	27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	84	
	28	4	3	3	3	1	1	2	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	64	
	29	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	82	
	30	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	75	
	31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	
	32	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	5	67	
	33	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	79	
	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
	35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	86	
	36	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	
	37	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	
	38	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	72	
	39	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	63	
	40	1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	3	5	5	75	

	DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE																		Suma de Ítems V2	Validez de Criterio de Pearson Valido: = ó > a 0.21
	D1 Estrategias metodológicas						D2 Planificación - Enseñanza						D3 Evaluación							
	Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
Sujetos	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	0.80
	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	89	0.82
	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	87	0.72
	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	0.72
	5	5	5	5	4	3	2	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	73	0.70
	6	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	87	0.55
	7	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	80	0.72
	8	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	85	0.73
	9	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	64	0.82
	10	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3	2	4	4	5	4	3	4	64	0.80
	11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	78	0.77
	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	0.75
	13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	0.78
	14	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88	0.71
	15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	67	0.76
	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	87	0.82
	17	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	4	77	0.69
	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	0.74
	19	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	76	
	20	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	77	
	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	89	
	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
	23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	84	
	24	3	4	4	3	4	5	3	1	3	3	4	4	5	5	5	4	5	70	
	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
	26	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	78	
	27	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	83	
	28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	
	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
	30	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	76	
	31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	
	32	4	4	5	5	3	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	78	
	33	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	84	
	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
	35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	
	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
	37	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	
	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	78	
	39	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	
	40	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	74	



## VALIDEZ DE CONSTRUCTO - DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

### O MÉTODO DE CORRELACIONES

Validez de constructo V1					
		V1	D1	D2	D3
<b>V1</b>	Correlación de Pearson	1	<b>,899**</b>	<b>,896**</b>	<b>,888**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
<b>D1</b>	Correlación de Pearson	<b>,899**</b>	1	<b>,666**</b>	<b>,699**</b>
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
<b>D2</b>	Correlación de Pearson	<b>,896**</b>	<b>,666**</b>	1	<b>,743**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
<b>D3</b>	Correlación de Pearson	<b>,888**</b>	<b>,699**</b>	<b>,743**</b>	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

Validez de constructo V2					
		V2	D1	D2	D3
<b>V2</b>	Correlación de Pearson	1	<b>,918**</b>	<b>,926**</b>	<b>,902**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
<b>D1</b>	Correlación de Pearson	<b>,918**</b>	1	<b>,784**</b>	<b>,752**</b>
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
<b>D2</b>	Correlación de Pearson	<b>,926**</b>	<b>,784**</b>	1	<b>,737**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
<b>D3</b>	Correlación de Pearson	<b>,902**</b>	<b>,752**</b>	<b>,737**</b>	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elementos</b>				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	74.98	70.897	.505	<b>.908</b>
Ítem 2	74.95	70.203	.625	<b>.905</b>
Ítem 3	74.78	70.179	.605	<b>.905</b>
Ítem 4	74.78	72.025	.575	<b>.906</b>
Ítem 5	75.25	66.449	.649	<b>.904</b>
Ítem 6	75.28	68.102	.607	<b>.905</b>
Ítem 7	74.95	68.049	.734	<b>.901</b>
Ítem 8	74.53	73.589	.408	<b>.910</b>
Ítem 9	74.80	68.677	.724	<b>.902</b>
Ítem 10	74.83	71.174	.657	<b>.904</b>
Ítem 11	74.48	75.384	.420	<b>.910</b>
Ítem 12	74.70	71.497	.625	<b>.905</b>
Ítem 13	74.78	74.435	.360	<b>.911</b>
Ítem 14	75.10	65.785	.808	<b>.898</b>
Ítem 15	75.20	68.626	.670	<b>.903</b>
Ítem 16	75.15	67.772	.663	<b>.903</b>
Ítem 17	74.40	76.810	.343	<b>.911</b>
Ítem 18	74.35	77.259	.257	<b>.912</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.911</b>	18

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elementos</b>				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	77.25	73.782	.774	<b>.944</b>
Ítem 2	77.25	74.603	.799	<b>.943</b>
Ítem 3	77.08	77.917	.693	<b>.946</b>
Ítem 4	77.23	76.333	.692	<b>.945</b>
Ítem 5	77.53	74.204	.658	<b>.946</b>
Ítem 6	77.70	75.241	.475	<b>.951</b>
Ítem 7	77.30	75.703	.679	<b>.945</b>
Ítem 8	77.60	71.579	.677	<b>.947</b>
Ítem 9	77.45	72.869	.793	<b>.943</b>
Ítem 10	77.38	73.625	.769	<b>.944</b>
Ítem 11	77.30	73.651	.734	<b>.944</b>
Ítem 12	77.23	75.512	.719	<b>.945</b>
Ítem 13	77.25	76.244	.757	<b>.945</b>
Ítem 14	77.10	77.733	.688	<b>.946</b>
Ítem 15	77.33	75.148	.728	<b>.945</b>
Ítem 16	77.43	73.328	.795	<b>.943</b>
Ítem 17	77.38	75.933	.649	<b>.946</b>
Ítem 18	77.55	72.613	.694	<b>.945</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.947</b>	18

## ANEXO 4. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS FIRMADA POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD

Guayaquil, 26 de octubre de 2020

Señor: Lcdo. Nicolás Vásquez Cornejo,  
Director (E)


### Autorización para aplicar instrumento de Prueba Piloto

Yo Lcda. Victoria Agueda Veintimilla Nazareno con C.I.# 0911602282 estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Piura- Perú, me encuentro desarrollando la tesis titulada: **Competencias Laborales y Desempeño Docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Carmen Wither Navarro" Guayaquil –Ecuador, 2020.**

Bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario aplicar el instrumento, a una muestra de 13 docentes (**prueba piloto**), para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento que servirá para medir la variable 1 y la variable 2 de mi investigación.

Por tal motivo, solicito a Ud. Sr. director(a), brindarme las facilidades y emitir la disposición que me autorice a recoger datos mediante un formulario virtual a docentes bajo su cargo. Agradezco de antemano su colaboración.

Muy atentamente

  
Lcda. Victoria Agueda Veintimilla N.  
C.I # 0911602282



Guayaquil, 26 de octubre de 2020

Licenciada


Victoria Agueda Veintimilla N.  
Presente. -

De mi consideración:

Mediante la presente, me permito extender un cordial saludo, a la vez responder su solicitud, AUTORIZANDO la aplicación de la prueba piloto de su investigación de la tesis titulada: **Competencias Laborales y Desempeño Docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Carmen Wither Navarro" Guayaquil –Ecuador, 2020**, a una muestra de 13 docentes, para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento que servirá para medir las variables de su investigación. Bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros.

Particular que pongo a su conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,

  
Lcdo. Nicolás Vásquez Cornejo.  
Director (E) Escuela Fiscal  
"Carlos Garbay Montesdeoca"



Guayaquil, 26 de octubre de 2020

Licenciada

**Alicia Betzabeth Moreira Mendieta**  
**Directora (E) de la Escuela de Educación Básica**  
**"Carmen Wither Navarro"**

Yo Lcda. Victoria Agueda Veintimilla Nazareno con C.I.# 0911602282 estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Piura- Perú, me encuentro desarrollando la tesis titulada: **Competencias Laborales y Desempeño Docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Carmen Wither Navarro" Guayaquil –Ecuador, 2020.**

Bajo la asesoría del Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual solicito a Usted, muy comedidamente Sr. Director brindarme las facilidades necesarias, además de su **AUTORIZACIÓN**, para el desarrollo de mi investigación y aplicación de instrumentos, a 40 docentes, que permitirá la recopilación de datos necesarios para medir las variables de mi investigación.

Atentamente,

  
Lcda. Victoria Agueda Veintimilla N.  
C.I.# 0911602282



Guayaquil, 26 de octubre de 2020

Licenciada

Victoria Agueda Veintimilla N.

Presente. -

Mediante la presente, me permito extender un cordial saludo, a la vez responder su solicitud, AUTORIZANDO, la aplicación de su investigación y de instrumentos, a 40 Docentes, que permitirá la recopilación de datos necesarios para medir las variables de su tesis investigativa titulada: **Competencias Laborales y Desempeño Docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Carmen Wither Navarro" Guayaquil –Ecuador, 2020.**

Bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por la cual se le brindará las facilidades necesarias.

Atentamente,

  
Alicia Betzabeth Moreira Mena  
Directora (E) de la Escuela de Educación Básica  
"Carmen Wither Navarro"



## ANEXO 5. BASE DE DATOS

		DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE																									
		Estrategias metodológicas						Planificación – Enseñanza						Evaluación						V2	Nivel						
Ítems		1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14			15	16	17	18	D3	Nivel
Sujetos	1	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	2	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Alto	89	Alto
	3	5	5	5	5	4	4	28	Alto	5	5	4	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	87	Alto
	4	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	5	5	5	5	4	3	2	24	Alto	5	3	3	3	5	5	24	Alto	5	4	4	4	4	4	25	Alto	73	Alto
	6	5	5	5	4	5	4	28	Alto	5	5	4	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	87	Alto
	7	5	5	5	5	4	3	27	Alto	5	5	4	4	5	5	28	Alto	4	5	4	4	3	5	25	Alto	80	Alto
	8	5	5	5	5	4	3	27	Alto	5	4	5	5	5	5	29	Alto	5	5	5	4	5	5	29	Alto	85	Alto
	9	4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	2	3	4	3	4	19	Medio	4	4	3	3	4	3	21	Medio	64	Medio
	10	3	4	5	5	3	3	23	Alto	4	3	3	3	2	4	19	Medio	4	5	4	3	4	2	22	Medio	64	Medio
	11	5	5	5	4	4	4	27	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	4	5	4	4	4	4	25	Alto	78	Alto
	12	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	13	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	89	Alto
	14	5	5	5	5	5	5	30	Alto	4	4	5	5	5	5	28	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	88	Alto
	15	4	4	4	4	3	4	23	Alto	4	4	4	4	4	3	23	Alto	4	4	4	3	3	3	21	Medio	67	Alto
	16	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	4	4	4	27	Alto	87	Alto
	17	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	3	3	3	3	22	Medio	4	5	5	5	4	2	25	Alto	77	Alto
	18	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	19	5	4	5	4	4	4	26	Alto	4	4	5	4	5	4	26	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	76	Alto
	20	4	4	5	5	5	4	27	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	77	Alto
	21	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	4	5	29	Alto	89	Alto
	22	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	23	5	5	5	5	4	4	28	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	5	5	4	4	5	4	27	Alto	84	Alto
	24	3	4	4	3	4	5	23	Alto	3	1	3	3	4	4	18	Medio	5	5	5	4	5	5	29	Alto	70	Alto
	25	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	26	5	5	5	5	3	3	26	Alto	5	5	5	5	4	5	29	Alto	4	5	3	3	4	4	23	Alto	78	Alto
	27	5	5	5	5	4	4	28	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Alto	4	5	4	5	4	4	26	Alto	83	Alto
	28	5	5	5	5	5	5	30	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	89	Alto
	29	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	30	5	4	4	4	5	4	26	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	76	Alto
	31	5	5	5	5	5	4	29	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	89	Alto
	32	4	4	5	5	3	3	24	Alto	5	3	4	5	4	5	26	Alto	5	5	5	5	4	4	28	Alto	78	Alto
	33	4	4	5	5	5	5	28	Alto	5	4	5	4	4	5	27	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Alto	84	Alto
	34	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	35	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	89	Alto
	36	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	37	5	5	5	5	3	2	25	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	85	Alto
	38	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	5	5	5	5	4	4	28	Alto	78	Alto
	39	2	2	3	3	3	3	16	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	52	Medio
	40	4	4	5	4	4	3	24	Alto	5	3	4	5	4	4	25	Alto	4	5	4	4	5	3	25	Alto	74	Alto



## ANEXO 6 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ana Elizabeth Moreira Mendieta, identificada con documento/cédula de identidad N° 0501473128, Directora de la Escuela de la Unidad Educativa “Ricardo Cornejo”, he sido informado sobre la investigación titulada: **Competencias Laborales y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Carmen Wither Navarro" Guayaquil –Ecuador, 2020**; conducida por la Lcda. Victoria Águeda Veintimilla Nazareno, para culminar su tesis de maestría y entiendo que:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- No sufriré ningún riesgo a mi salud por que serán respondidos de modo remoto.
- Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.
- Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Guayaquil, 29 de octubre del 2020.

  
Alicia Betzabeth Moreira Mendieta  
Directora (E) de la Escuela de Educación Básica  
"Carmen Wither Navarro"  


CI N° 0501473128

## ANEXO 7. FOTOS



Fuente: Escuela de Educación Básica Carmen Wither Navarro



Fuente: Escuela de Educación Básica Carmen Wither Navarro

### ANEXO 8. MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Título</b> Competencias laborales y el desempeño docente en la Escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Guayas, 2020.			
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>JUSTIFICACIÓN</b>
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador 2020?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación de la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> <b>H<sub>i</sub>:</b> Existe relación significativa entre la competencia laboral y en el desempeño docente de la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020 <b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación significativa entre la competencia laboral y en el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020</p>	<p><b>Teórica:</b> Porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques de competencia laboral según (Rodríguez, M. y Feliú G., 1996) las competencias son aquellos factores que distinguen a la persona con un desempeño superior de los que tienen un desempeño adecuado” y “desempeño docente, según ministro de educación El docente es el agente principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa, inclusive es mayor del que aportan los directivos, alumnos y padres de familia en dicho proceso; es decir, la</p>

<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p><b>PE1:</b> ¿Cuál es la relación entre el conocimiento en la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador 2020?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Cuál es la relación entre las habilidades en la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador 2020?</p> <p><b>PE3:</b> ¿Cuál es la relación entre las actitudes personales en la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador 2020?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p><b>OE1:</b> Establecer la relación entre el conocimiento en la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador 2020.</p> <p><b>OE2:</b> Establecer la relación entre las habilidades en la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador 2020.</p> <p><b>OE3:</b> Establecer la relación entre las actitudes personales en la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador 2020.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación significativa entre el conocimiento en la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador 2020.</p> <p><b>H2:</b> Existe relación significativa entre las habilidades en la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador 2020.</p> <p><b>H3:</b> Existe relación significativa entre las actitudes personales en la competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador 2020.</p>	<p>mayor parte de la responsabilidad recae principalmente en el docente</p> <p><b>Práctica:</b> Porque contribuye a la importancia de la ejecución del estudio que radica en la necesidad que permitir a las autoridades la óptima administración del recurso humano de manera que sea aprovecha la estrategia cognitiva, destreza y conducta para potenciar y desarrollar en los estudiantes la generación de valor agregado a la institución.</p> <p><b>Metodológica:</b> Porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables para medir las variables competencia laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro”.</p> <p><b>Social:</b> Porque beneficia a la comunidad educativa de la escuela de educación básica “Carmen Wither Navarro”. Asimismo, el aporte de esta investigación beneficia a la comunidad a la mejora y favorecimiento a los directivos docentes y alumnos en general</p>
---	---	---	---