



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO DEL
PROFESIONAL DOCENTE

DEL I.E.S. DANIEL ALCIDES CARRIÓN, AÑO-2022

TESIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTORA

GUERRERO ROMERO, JENNY DOMENICA MARIEL

(ORCID: 0000-0003-3213-8154)

ASESORA

TAPIA VARGAS FLOR DE MARIA MILAGROS

(ORCID: 0000-0002-8522-2504)

Lima, Perú

2023

Metadatos Complementarios

Datos de autora

Guerrero Romero, Jenny Domenica Mariel

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 43088716

Datos de asesora

Tapia Vargas, Flor de Maria Milagros

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 08809650

Datos del jurado

JURADO 1: Bancayan Ore, Carlos Armando, DNI N° 09600178, ORCID 0000-003-1970-0288.

JURADO 2: Ramirez Llosa Hakansson, Antuane, DNI N° 10548512, ORCID 0000-0003-4764-7488.

JURADO 3: Patron Torres, Harry Omar, DNI N° 07251849, ORCID 0000-0003-4138-8729.

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 413207

Código del Programa: 5.02.04

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Jenny Domenica Mariel Guerrero Romero, con código de estudiante N° 201321340, con DNI N° 43088716, con domicilio en Los Geranios 310, distrito de Lince, provincia y departamento de Lima, en mi condición de bachiller de la Escuela de Posgrado de Administración de Negocios, declaro bajo juramento que:

La presente tesis titulada: Gestión por competencias y desempeño del profesional docente del I.E.S. Daniel Alcides Carrión, Año-2022, es de mi única autoría, bajo el asesoramiento de la docente Flor de Maria Milagros Tapia Vargas, y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica o de investigación, universidad, etc; el cual ha sido sometido al antiplagio Turnitin y tiene el 19% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis, en el contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo responsabilidad, ya sean fuentes encontradas en medios escritos, digitales o internet.

Asimismo, ratifico plenamente el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y a los dispositivos nacionales vigentes.

Surco, 9 de febrero de 2024.



Jenny Domenica Mariel Guerrero Romero

DNI N° 43088716

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DOCENTE DEL I.E.S. DANIEL ALCIDES CARRIÓN, AÑO-2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 3% |
| 2 | repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 3 | repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante | 1% |
| 7 | conocimientoglobal.org Fuente de Internet | 1% |
| 8 | repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet | 1% |

| | | |
|----|--|------|
| 9 | www.acarrion.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 10 | renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 11 | apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | core.ac.uk Fuente de Internet | <1 % |
| 13 | ateneo.unmsm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | lpderecho.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | www.theibfr.com Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | Submitted to Universidad Nacional de Trujillo Trabajo del estudiante | <1 % |
| 18 | es.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | 1library.co Fuente de Internet | <1 % |
| 20 | Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion | <1 % |

| | | |
|----|---|------|
| 32 | Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante | <1 % |
| 33 | cdn.www.gob.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 34 | noticia.educacionenred.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 35 | repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 36 | Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante | <1 % |
| 37 | (Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación | <1 % |
| 38 | Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante | <1 % |
| 39 | tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 40 | rus.ucf.edu.cu Fuente de Internet | <1 % |
| 41 | Marco Arturo Valladares Villagómez. "Perspectiva de los docentes y estudiantes" | <1 % |

frente a la virtualización educativa como alternativa en tiempos de COVID-19 en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad Central del Ecuador",
Universitat Politecnica de Valencia, 2021

Publicación

42 Pedro Guillermo Vega Angeles. "Desafíos en el acompañamiento a la competencia profesional del docente en tiempos de pandemia", Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 2022

Publicación

43 ojs.docentes20.com <1 %

Fuente de Internet

44 repositorioacademico.upc.edu.pe <1 %

Fuente de Internet

45 repositorio.utn.edu.ec <1 %

Fuente de Internet

46 tesis.unap.edu.pe <1 %

Fuente de Internet

47 www.upo.es <1 %

Fuente de Internet

48 repositorio.autonoma.edu.pe <1 %

Fuente de Internet

49 cybertesis.unmsm.edu.pe <1 %

Fuente de Internet

| | | |
|----|--|------|
| 50 | www.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 51 | documentop.com Fuente de Internet | <1 % |
| 52 | repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 53 | revistascientificas.cuc.edu.co Fuente de Internet | <1 % |

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 20 words
 Excluir bibliografía Activo

Dedicatoria

Para Catalina, mi familia y mi madre, que son
mi motivación permanente.

Agradecimiento

Gracias a Dios por ponerme a las personas indicadas en este camino.

A mis colegas del sector educativo que, con su experiencia, dedicación y conocimiento, me brindaron el soporte necesario en la realización de este trabajo.

A la Dra. Flor de María Tapia, por su profesionalismo, exigencia y por ser en todo momento, una gran maestra y una persona excepcional.

Índice de contenido

| | |
|--|------|
| Dedicatoria..... | ix |
| Agradecimiento..... | x |
| Índice de contenido..... | xi |
| Índice de tablas..... | xiii |
| Índice de figuras..... | xiv |
| RESUMEN..... | xv |
| ABSTRACT..... | xvi |
| INTRODUCCIÓN..... | 17 |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 19 |
| 1.1 Descripción del Problema..... | 19 |
| 1.2 Formulación del problema..... | 23 |
| 1.2.1 Problema general..... | 23 |
| 1.2.2 Problemas específicos..... | 23 |
| 1.3 Importancia y Justificación del estudio..... | 24 |
| 1.4 Delimitación del estudio..... | 25 |
| 1.5 Objetivos de la investigación..... | 26 |
| 1.5.1 Objetivo general..... | 26 |
| 1.5.2 Objetivos específicos..... | 26 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO..... | 27 |
| 2.1 Marco histórico..... | 27 |
| 2.2 Investigaciones relacionadas con el tema..... | 29 |
| 2.3 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio..... | 36 |
| 2.4 Definición de términos básicos..... | 47 |
| 2.5 Fundamentos teóricos que sustenta el estudio..... | 48 |
| 2.6 Hipótesis..... | 49 |
| 2.6.1 Hipótesis general..... | 49 |
| 2.6.2 Hipótesis específicas..... | 49 |
| 2.7 Variables..... | 50 |
| CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO..... | 53 |
| 3.1 Tipo, método y diseño de la investigación..... | 53 |
| 3.2 Población y muestra..... | 54 |
| | xi |

| | |
|--|-----|
| 3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 55 |
| 3.4 Descripción de procedimientos de análisis | 59 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS | 61 |
| 4.1 Resultados | 61 |
| 4.2 Análisis de resultados o discusión de resultados..... | 78 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 84 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 88 |
| ANEXOS | 95 |
| Anexo 1: Declaración de Autenticidad | 95 |
| Anexo 2: Autorización de consentimiento para realizar la investigación..... | 96 |
| Anexo 3: Matriz de consistencia | 97 |
| Anexo 4: Matriz de operacionalización de variables | 99 |
| Anexo 5: Protocolos o Instrumentos utilizados | 102 |
| Anexo 6: Formato de instrumentos o protocolos utilizados..... | 103 |
| Anexo 7: Tablas de Validez de Contenido realizada por la terna de Jueces..... | 105 |
| Anexo 8: Checklist - Verificación de gestión por competencias en los docentes..... | 112 |
| Anexo 9: Base de datos para determinar la confiabilidad del cuestionario | 115 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Identificación de Factores negativos internos..... | 22 |
| Tabla 2 Identificación de Factores negativos externos | 22 |
| Tabla 3 Operacionalización de variables | 51 |
| Tabla 4 Registro de Evaluación de Estudiantes | 56 |
| Tabla 5 Registro de Evaluación de Docentes | 56 |
| Tabla 6 Registro de Buenas Prácticas Pedagógicas | 57 |
| Tabla 7 Registro de Evaluación de Condiciones de Calidad | 57 |
| Tabla 8 Validez Cuantitativa de Contenido del Cuestionario..... | 58 |
| Tabla 9 Confiabilidad del instrumento | 59 |
| Tabla 10 Niveles de la gestión por competencias | 61 |
| Tabla 11 Niveles del desempeño del profesional docente | 62 |
| Tabla 12 Niveles de las competencias cardinales | 63 |
| Tabla 13 Niveles de satisfacción de los estudiantes | 65 |
| Tabla 14 Niveles de las condiciones de calidad..... | 66 |
| Tabla 15 Resultados Encuesta NPS 2022-1 | 67 |
| Tabla 16 Niveles de registro de evaluación de estudiantes..... | 68 |
| Tabla 17 Niveles de las competencias específicas..... | 69 |
| Tabla 18 Prueba de normalidad | 71 |
| Tabla 19 Correlación entre gestión por competencias y desempeño del profesional docente | 71 |
| Tabla 20 Correlación entre competencias cardinales y procesos de enseñanza | 72 |
| Tabla 21 Correlación entre competencias cardinales y satisfacción de los estudiantes | 73 |
| Tabla 22 Correlación entre competencias cardinales y condiciones de calidad en procesos regulatorios | 74 |
| Tabla 23 Correlación entre competencias específicas y procesos de enseñanza | 75 |
| Tabla 24 Correlación entre competencias específicas y satisfacción de los estudiantes..... | 76 |
| Tabla 25 Correlación entre competencias específicas y condiciones de calidad en procesos regulatorios | 77 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Nivel de cumplimiento de indicadores del catálogo de competencias..... | 21 |
| Figura 2 Niveles de la gestión por competencias | 21 |
| Figura 3 Fundamentos teóricos de las variables | 49 |
| Figura 4 Diseño de investigación | 53 |
| Figura 5 Porcentaje de la gestión por competencias..... | 62 |
| Figura 6 Porcentaje del desempeño del profesional docente..... | 63 |
| Figura 7 Porcentaje de las competencias cardinales..... | 64 |
| Figura 8 Porcentaje de la satisfacción de los estudiantes | 66 |
| Figura 9 Porcentaje de las condiciones de calidad | 67 |
| Figura 10 Resultados Encuesta NPS 2022-1 | 68 |
| Figura 11 Porcentaje del registro de evaluación de estudiantes | 69 |
| Figura 12 Porcentaje de las competencias específicas | 70 |

RESUMEN

La investigación se propuso como objetivo general determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño del profesional docente de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022. Por ello, se estableció una metodología cuyo enfoque fue cuantitativo, de tipo básico, de método hipotético-deductivo, cuyo diseño fue no experimental-correlacional y de corte transversal. Además, se consideró como población a 84 docentes de la carrera de Farmacia Técnica del Instituto de Educación Superior “Daniel Alcides Carrión” y se empleó el muestreo de manera probabilística, donde la muestra fueron 64 docentes. Así, a esta muestra de estudio se les aplicaron los instrumentos de investigación que fueron validados por tres expertos sobre la temática y confiabilizados a través del alfa de Cronbach, en una prueba piloto realizada previa a la aplicación en la muestra de estudio, cuya fiabilidad fue ,854. Por ello, entre los resultados se observó que la frecuencia de los niveles con respecto a la variable gestión por competencias destacó el nivel medio (53.1%) y según la variable desempeño del profesional se expresó en un nivel regular (62.5%). Entonces, se concluyó que la relación entre la gestión por competencias y el desempeño del profesional docente de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, durante el año 2022 se expresó como una correlación positiva muy fuerte ($\rho = 0,777$).

Palabras claves: gestión, competencias, desempeño, profesional, docente.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between competency-based management and the performance of the teaching professional of the Technical Pharmacy career of the IES Daniel Alcides Carrión, Year 2022. Therefore, a methodology was established whose approach was quantitative, basic type, hypothetical-deductive method, whose design was non-experimental-correlational and cross-sectional. In addition, 84 teachers of the Technical Pharmacy career of the Instituto de Educación Superior "Daniel Alcides Carrión" were considered as the population and a probabilistic sampling was used, where the sample consisted of 64 teachers. Thus, the research instruments were applied to this study sample, which were validated by three experts on the subject and made reliable through Cronbach's alpha, in a pilot test carried out prior to the application to the study sample, whose reliability was .854. Thus, among the results, it was observed that the frequency of the levels with respect to the management by competencies variable highlighted the medium level (53.1%) and according to the professional's performance variable, it was expressed in a regular level (62.5%). Then, it was concluded that the relationship between management by competencies and the performance of the teaching professional of the Technical Pharmacy career of the IES Daniel Alcides Carrión, during the year 2022 was expressed as a very strong positive correlation ($\rho = 0.777$).

Key words: management, competencies, performance, professional, teacher.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada como “Gestión por competencias y desempeño del profesional docente del I.E.S. Daniel Alcides Carrión, Año-2022” tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño del profesional docente de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

En este contexto, la gestión por competencias es un proceso que permite una visión más completa de las cualidades, experiencias y habilidades de un trabajador, las cuales se potencian y utilizan para alcanzar objetivos específicos; es decir, se trata de una estrategia estructurada que administra los recursos humanos de una empresa para alinearlos con la estrategia (Salazar et al., 2018).

Así, la presente investigación está estructura en cuatro capítulos: en el Capítulo I se desarrolla el planteamiento del problema que comprende la descripción y formulación del problema a investigar, así como los objetivos, en ambos casos, general y específicos; la justificación e importancia; en el Capítulo II se desarrolla el marco histórico, los antecedentes, el marco teórico con las teorías abordadas y los enfoques explicados, así como la formulación de las hipótesis y la descripción de las variables. En el Capítulo III se detallan los aspectos metodológicos; es decir, tipo, método y diseño, asimismo, las técnicas e instrumentos como su respectiva validación por juicio de expertos y la confiabilidad a través del alfa de Cronbach, esto aplicado a la población y muestra de estudio, de donde se recolectaron los datos que fueron procesados según la prueba estadística.

En el Capítulo IV se presentaron los resultados descriptivos mediante tablas y figuras que se analizaron e interpretaron para lograr efectuar la pertinente discusión. Asimismo, se desarrollaron las conclusiones y recomendaciones en un capítulo aparte. Y el reconocimiento a cada autor que se empleó durante la investigación en las Referencias Bibliográficas de acuerdo con el manual APA en su séptima edición. Finalmente, en los Anexos se consideraron documentos administrativos como las matrices e instrumentos,

juicio de expertos y base de datos para culminar con este estudio de manera objetiva cumpliendo los parámetros de la Universidad Ricardo Palma.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del Problema

El sistema educativo superior viene siendo evaluado para que cumpla estándares internacionales que garanticen una educación de calidad para sus estudiantes (Acosta y Lorenzo, 2021). Así, la gestión de la calidad se ha convertido en una necesidad en la sociedad debe priorizar, debe estar basada en un concepto pluridimensional acorde con la agenda 2030, es decir, garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida (Orozco et al., 2020).

Sin embargo, cumplir con dichos objetivos es un reto para los países de América Latina, si se tiene en cuenta que la región invierte solo el 12% per cápita en educación en comparación con el 19% de los países miembros de la OCDE (Escribano, 2018). Asimismo, el proceso de formación docente es deficiente por burocráticos y tecnocráticos que no contemplan el factor cultural y las condiciones históricas (Vezub y Cordero, 2022). Además, dicho paradigma no se ha orientado hacia la competitividad, eficacia, eficiencia, sino que impuesto parámetros, perfiles e indicadores que han precarizado las condiciones en las que los docentes llevan a cabo las labores de enseñanza (Anaya, 2019).

Ello pone al docente como piedra angular de la educación superior, dotado de competencias que les garanticen a los estudiantes una vida profesional y social óptima (Anaya, 2019). Así, se busca en un docente su dominio sobre la disciplina a impartir; profundo conocimiento de educación, principalmente de pedagogía, psicología, didáctica y metodología de la investigación; destrezas en el manejo de TIC; solvencia ética y conocimientos del contexto educativo-familiar-comunitario (Escribano, 2018).

En el Perú, el incremento de la oferta educativa superior brindó la posibilidad a una mayor cantidad de estudiantes de diversos estratos socioeconómicos a poder seguir sus estudios superiores. Sin embargo, la mejora de la calidad no acompañó a dicho proceso, salvo algunas excepciones (Ruíz-González y Briceño-Cotrino, 2020). De acuerdo con el Ministerio de Educación (2017) el nuevo modelo de formación inicial docente promueve el desarrollo personal y la identidad profesional de los docentes. También comprende el

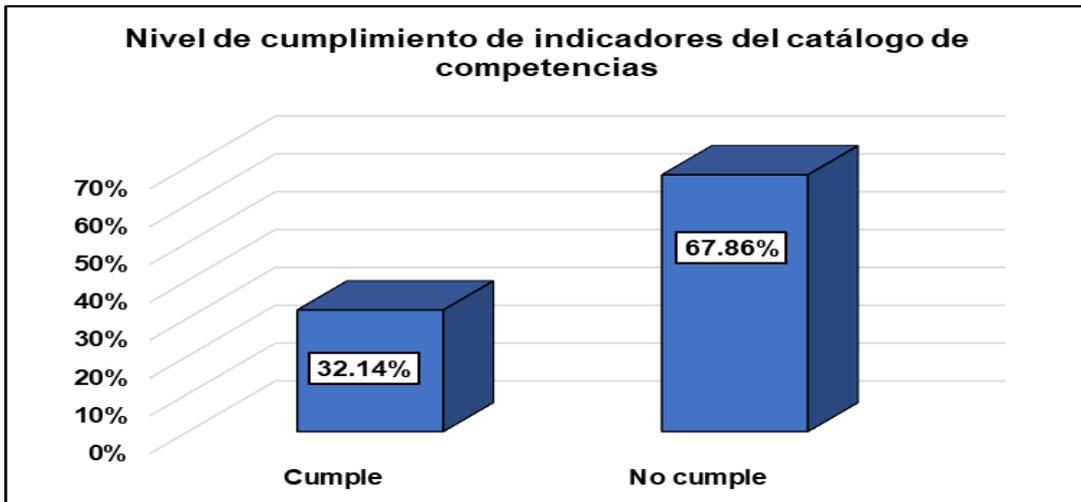
desarrollo de competencias para la investigación aplicada y la innovación pedagógica, así como para las prácticas pedagógicas orientadas a resolver problemas en contextos reales sobre los aprendizajes formales de los estudiantes. Sostienen Alemán-Saravia et al. (2020) se necesita de un docente que sea parte de un proceso de formación continua, en donde se forme científica y profesionalmente, esto permitirá su inserción en un estándar de calidad. Esto pasa por una política de calidad que se viene implementando mediante la Ley N.º 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.

En el Instituto de Educación Superior Daniel Alcides Carrión se ha observado entre el personal docente una serie de comportamientos y actitudes que no guardan relación con lo que el instituto ha planteado como su misión y visión institucional. Así, dichas falencias han ocasionado problemas a dos niveles: entre los mismos profesores y de cara a los estudiantes. A nivel de profesores, la convivencia y las relaciones de compañerismo entre los propios colegas es precaria, no se apoyan cuando surgen dificultades, no conforman grupos de trabajo para innovar en estrategias metodológicas, no participan de manera activa en los talleres de capacitación, entre otras. A nivel de los estudiantes, esto es consecuencia directa de las relaciones interpersonales fallidas entre los docentes, puesto que las clases son monótonas porque no existen metodologías innovadoras, las herramientas digitales colaborativas son desperdiciadas, el estilo de enseñanza es tradicional, ocasionando insatisfacción entre los estudiantes.

Esta situación, pudo ser advertida por la investigadora debido a su proximidad al entorno educativo en el instituto, utilizando una lista de cotejo (ver Anexo 8) con el que se pudo comprobar que el 68% de los indicadores de catálogo de competencias no se cumplen.

Figura 1

Nivel de cumplimiento de indicadores del catálogo de competencias

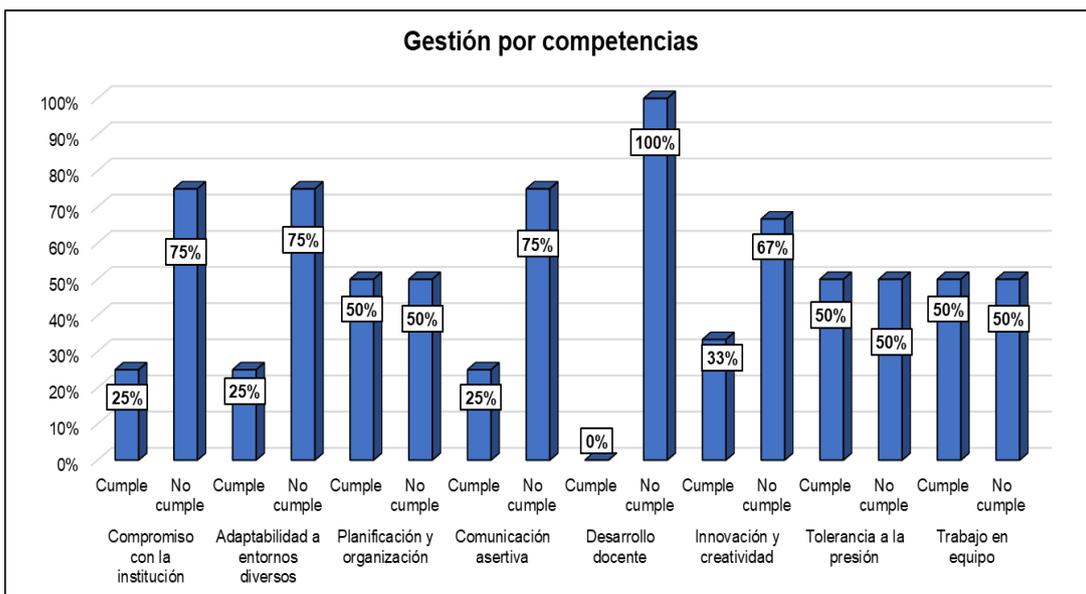


Nota. Elaboración propia.

Asimismo, se observó que en lo que respecta al compromiso con la institución son un 25% de los indicadores fueron cumplidos, para el criterio de adaptabilidad un 25%, en el aspecto de la planificación y organización un 50% al igual que la tolerancia a la presión, mientras que comunicación, desarrollo docente, innovación y trabajo en equipo un 25% de los indicadores fueron cumplidos.

Figura 2

Niveles de la gestión por competencias



Nota. Elaboración propia.

Esta problemática se explica por una serie de hechos que han sido identificados en las siguientes tablas de factores críticos. Así, han sido identificados como problemas internos que brindan las condiciones para estos problemas:

Tabla 1

Identificación de Factores negativos internos

| Factores negativos | |
|---------------------------|--|
| Factores internos | <p>D1. Crecimiento del instituto y la creación de su estructura multisede ha debilitado la uniformidad de sus procesos y ha complejizado el proceso de selección docente con el perfil para enseñanza.</p> <p>D2. Mayores niveles de Competencias para el manejo de equipos tecnológicos (sesiones de teoría remotas o presenciales) y el manejo de equipos especializados en sus carreras profesionales (sesiones prácticas en laboratorios); en las clases de teoría y práctica de las ocho carreras de salud, que se desarrollan de forma remota o presencial.</p> <p>D3. Las restricciones de bajas tarifas por hora académica influyen en la captación de personas con perfiles idóneos para la docencia.</p> <p>D4. Por lo menos el 40% de los nuevos docentes que se seleccionan para incorporación a la institución, no tienen experiencia previa en docencia de educación superior.</p> |

Nota. Elaboración propia.

Asimismo, factores externos tales como:

Tabla 2

Identificación de Factores negativos externos

| Factores negativos | |
|---------------------------|--|
| Factores externos | <p>A1. Mantenimiento de las condiciones básicas de calidad en cuanto al perfil docente se refiere para fines de licenciamiento y acreditación (considerar que para renovación de acreditación de carreras el perfil del docente es mucho más exigente)</p> <p>A2. Los docentes con experiencia en el sector educativo prefieren ingresar a hacer carrera docente en universidades.</p> <p>A3. Los nuevos desafíos de la educación superior traen consigo que las competencias del docente deban incrementarse, para responder a la necesidad del sector.</p> |

A4. Los estudiantes exigen un docente con conocimiento de temas de especialidad, pero también con habilidades enfocadas en la docencia de educación superior.

Nota. Elaboración propia.

Debido a ello, se observa que la mayoría de los docentes no cumplen con el perfil requerido por el instituto, razón por la cual el desempeño mostrado durante las actividades es deficiente al nivel de generar incomodidad entre los estudiantes. Así, en vista que la calidad de la institución es cuestionada, se busca analizar el conocimiento de los docentes acerca del modelo de gestión por competencias y el vínculo que tiene con el ejercicio profesional para que sirva como diagnóstico sobre el que se apoyen futuras acciones de mejora y/o planes a ejecutarse.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño del profesional docente de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022?

1.2.2 Problemas específicos

Problema Específico 1 (PE01) → ¿Qué relación existe entre las competencias cardinales y los procesos de enseñanza en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022?

Problema Específico 2 (PE02) → ¿Qué relación existe entre las competencias cardinales y la satisfacción de los estudiantes en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022?

Problema Específico 3 (PE03) → ¿Qué relación existe entre las competencias cardinales y las condiciones de calidad en procesos regulatorio en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022?

Problema Específico 4 (PE04) → ¿Qué relación existe entre las competencias específicas y los procesos de enseñanza en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022?

Problema Específico 5 (PE05) → ¿Qué relación existe entre las competencias específicas y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022?

Problema Específico 6 (PE06) → ¿Qué relación existe entre las competencias específicas y las condiciones de calidad en procesos regulatorios de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022?

1.3 Importancia y Justificación del estudio

1.3.1 Justificación práctica

La justificación práctica de la investigación parte del entendimiento de la gestión por competencias como un mecanismo para la identificación de brechas con el objetivo de contar con una ventaja competitiva y generar altos niveles de productividad (Fonseca et al., 2020). Por esta razón, la gestión por competencias debe ser vista como un elemento estratégico que permitirá que el servicio brindado por la institución tenga mejores estándares de calidad y sea reconocido mediante las evaluaciones de satisfacción aplicadas a los estudiantes. En efecto, la investigación busca identificar los puntos débiles que pueden ser subsanados de aplicarse un modelo de gestión por competencias de manera correcta.

1.3.2 Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico, la investigación está justificada en la señalado por Alles (2015) quien sostiene que las competencias son características de la persona que se manifiestan a través de sus comportamientos y que garantizan un desempeño óptimo en sus trabajos. En ese sentido, el análisis de esta variable en el contexto educativo cobra mayor relevancia por ser una estrategia que se enfoque en el fortalecimiento de las características de la personalidad de cada docente para generar un desempeño exitoso en el trabajo, es decir, tomar aspectos positivos del colaborar y repotenciarlos para que realice sus actividades con eficiencia. Así, las estrategias organizacionales que sean desarrolladas por la institución deben pasar por la atención personalizada del colaborador-docente.

1.3.3 Justificación metodológica

La cuestión metodológica está fundamentada en la trascendencia que conlleva la elaboración y validación un instrumento orientado a la medición y el diagnóstico de las competencias docentes en instituciones de educación superior. Ello a razón que existe una necesidad creciente entre las organizaciones de conducirse bajo un enfoque de competencias y, por ende, el interés de los investigadores de evaluar dicho proceso. Así, considerando lo señalado por Lora (2020) que un estudio debe identificar las características actitudinales y aptitudinales del modelo metodológico, la presente investigación permitirá que se conozca la utilidad del método y los instrumentos empleados para el uso de otros investigadores.

1.3.4 Justificación económica

La justificación económica radica en la serie beneficios que trae una adecuada aplicación del modelo de gestión por competencias en una organización. En ese sentido, el análisis y diagnóstico que la presente investigación lleve a cabo describirá la manera en que la implementación mejorará la organización y por ende una mayor satisfacción de clientes con los productos y/o servicios ofrecidos. Así, es posible mencionar que los beneficios son percibidos cuando el servicio brindado concuerda con las expectativas del usuario, lo que se refleja en una fidelización mayor y mejores ganancias (Fonseca et al., 2020).

1.4 Delimitación del estudio

En relación con la delimitación espacial, la investigación ha considerado que se lleva a cabo en el Instituto de Educación Superior Daniel Alcides Carrión ubicado en la ciudad de Lima.

En cuanto a la delimitación temporal, se ha considerado como período para la realización de la investigación el período comprendido entre enero y diciembre del 2022.

Asimismo, la delimitación teórica, el estudio abordará el análisis de las variables gestión por competencias y desempeño del profesional docente.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño del profesional docente de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

1.5.2 Objetivos específicos

Objetivo Específico 1 (OE01) → Determinar la relación entre las competencias cardinales y los procesos de enseñanza de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Objetivo Específico 2 (OE02) → Determinar la relación entre las competencias cardinales y la satisfacción de los estudiantes en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Objetivo Específico 3 (OE03) → Determinar la relación entre las competencias cardinales y las condiciones de calidad en procesos regulatorio en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Objetivo Específico 4 (OE04) → Determinar la relación entre las competencias específicas y los procesos de enseñanza en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Objetivo Específico 5 (OE05) → Determinar la relación entre las competencias específicas y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Objetivo Específico 6 (OE06) → Determinar la relación entre las competencias específicas y las condiciones de calidad en procesos regulatorios de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Marco histórico

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Daniel Alcides Carrión" fue establecido el 18 de octubre de 1968 por el Dr. Alcibíades Horna Figueroa como un Centro Educativo Ocupacional (CEO) con el propósito de proporcionar formación en enfermería a técnicos auxiliares.

A partir de 1984, mediante la Resolución Directoral N.º 848-84-ED, la institución se convirtió en el Instituto de Educación Superior Tecnológico "Daniel Alcides Carrión" y comenzó a ofrecer servicios a la comunidad para la formación de profesionales técnicos en salud en las áreas de laboratorio clínico, farmacia, enfermería y obstetricia. Sin embargo, posteriormente, la carrera de obstetricia dejó de estar vigente por disposición del Ministerio de Educación (MINEDU). En 1991 se implementó la carrera Técnico en Prótesis Dental en la Resolución Directoral 01111-91-ED. El 24 de febrero de 2005, la institución obtuvo la revalidación otorgada por el Ministerio de Educación a través de la Resolución 052-2005-ED. Además, el 20 de mayo de 2008 se obtuvo la autorización para ofrecer la carrera de Técnica de Fisioterapia y Rehabilitación mediante la Resolución Directoral N.º 0118-2008-ED. En marzo de 2013, se autorizó el funcionamiento de las carreras experimentales de Nutrición y Dietética, así como de Salud y Seguridad Ocupacional, según lo establecido en la Resolución Directoral 0094-2013-ED.

Según las directrices de la institución, su objetivo principal es mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y desarrollar las competencias de los estudiantes a través de la participación de un cuerpo docente capacitado, con experiencia y conocimientos en el campo de la salud. Además, la institución cuenta con una infraestructura moderna y amplia, distribuida en 10 ubicaciones descentralizadas. Cada sede de la institución está equipada con aulas prácticas, laboratorios especializados, servicios de atención al estudiante y al personal docente, servicios de bienestar estudiantil, biblioteca, tesorería, área médica, material didáctico, entre otros recursos.

En términos de su estructura organizativa, la institución sigue un enfoque matricial que facilita la coordinación y la interacción entre diversas áreas, ubicaciones y funciones para lograr una eficiencia en las actividades. Esta estructura se basa en dos criterios principales: funciones y procesos. Este enfoque permite fomentar la interacción y priorizar el cumplimiento de los procesos a través de equipos multidisciplinarios que trabajan hacia un objetivo común. De esta manera, se evita una estructura jerárquica tradicional en la que cada empleado tiene un superior y los equipos están agrupados según especialidades y funciones específicas.

En lo que respecta al ámbito académico, la institución dispone de un sistema de gestión que permite realizar un seguimiento integral del estudiante a lo largo de su trayectoria en la institución, abarcando desde su ingreso, matriculación, evaluación, pagos, certificación y obtención del título. Asimismo, se cuenta con un sistema automatizado para asignar la carga horaria a los docentes y llevar a cabo una evaluación periódica de su desempeño, la cual se realiza semestralmente.

En el proceso de fortalecimiento institucional, la institución no consideró dentro de sus servicios la capacitación de su cuerpo docente ni una gestión adecuada que fomentara la innovación profesional. Esto se evidencia en la presencia de docentes con contratos de duración indefinida, quienes cuentan con una larga trayectoria en la institución pero que, debido a limitaciones presupuestarias, no pueden ser liquidados. Estos docentes muestran resistencia hacia los procesos de capacitación y actualización. Por otra parte, la falta de recursos para contratar docentes ha llevado a la contratación de personal con nula experiencia en la enseñanza, lo que ha exacerbado más la problemática. En consecuencia, se encuentran en la institución tanto docentes con contratos indefinidos y prácticas educativas desactualizadas, como docentes sin experiencia debido a salarios bajos.

La gestión por competencias fue inicialmente presentada por David Mac Clelland en 1973, quien la concibió como un enfoque administrativo que busca integrar las cualidades humanas que fomentan un buen rendimiento. Además, se destaca que cada institución exhibe habilidades y competencias específicas, las cuales son agrupadas y valoradas en función de su relevancia por parte de la dirección de cada área (Nápoles et al., 2021).

La aplicación de la gestión de recursos humanos se fundamenta en la necesidad de identificar las competencias, y esta idea surge en Estados Unidos a finales de la década de 1960 y principios de 1970, principalmente a través del trabajo de David McClelland, profesor de psicología en la Universidad de Harvard. McClelland se percató de que las evaluaciones académicas no eran indicativas del éxito profesional y personal de los estudiantes, lo cual lo motivó a explorar qué factores contribuían al éxito. Como resultado, propuso el estudio de las competencias como una manera de evidenciar la inteligencia, desarrollando pruebas orientadas al perfil intelectual del individuo para determinar su orientación profesional (Díaz et al., 2018).

Una serie de investigadores, como Boyatzis en 1982 y Spencer en 1993, respaldaron el objetivo de la gestión de competencias al afirmar que la identificación de las características innatas de las personas, combinadas con influencias ambientales como la motivación y el reconocimiento, resultaban en un mejor desempeño en sus actividades. Estos autores compartieron la perspectiva de McClelland sobre las condiciones laborales opresivas que prevalecían en Estados Unidos durante muchos años. Su enfoque se centró en la noción de que cada conducta tiene una consecuencia (Da Silva y Freitas, 2021).

En la actualidad, el tema de la gestión de competencias ha adquirido un interés destacado en el ámbito organizacional, ya que el éxito de una gestión eficaz comienza con la adecuada gestión de habilidades. Es decir, para identificar y dirigir competencias, es necesario tener competencia en el propio proceso de gestión. Este proceso implica la colaboración de diversas áreas y la implementación de prácticas regulares que permitan la evaluación y certificación de las competencias. De esta manera, cada empleado tiene la oportunidad de fortalecer habilidades existentes o descubrir nuevas, lo que contribuye a su progreso y crecimiento intelectual. Además, se ha considerado necesario organizar la documentación para evaluar, verificar y filtrar los perfiles (Nápoles et al, 2021).

2.2 Investigaciones relacionadas con el tema

Antecedentes Internacionales

Vega (2022) desarrolló una investigación titulada "Desafíos en el acompañamiento de la competencia profesional docente en tiempos de pandemia" para la Revista de Ciencias Sociales y Humanidades en Ecuador. El objetivo del estudio fue verificar la efectividad

de la aplicación de competencias por parte de los docentes en su desempeño para mejorar la enseñanza durante la pandemia. Para ello, se utilizó un enfoque de análisis cualitativo-cuantitativo y descriptivo, con una muestra de 30 participantes. Los resultados revelaron que el 90.6% de los docentes demostraron una excelente capacidad de apoyo y acompañamiento a sus estudiantes, destacándose especialmente en las competencias de conocimiento y personalidad, con un 92.3% y 93.3% respectivamente. En conclusión, se evidenció una sólida competencia profesional docente en el cumplimiento de sus responsabilidades, lo cual indica que la gestión para fortalecer las competencias ha sido efectiva en su implementación, enriqueciendo así el desempeño educativo.

A partir de lo investigado, desde una perspectiva crítica, se reconoce la importancia de la gestión ejercida por los líderes educativos en el contexto de las instituciones. En este estudio, se evidencia que el apoyo y la implementación de estrategias por parte de los directivos han permitido identificar tanto fortalezas como áreas de mejora, lo que ha dado lugar a sesiones de retroalimentación. Sin embargo, es necesario señalar que las evaluaciones aún se basan en percepciones y carecen de un análisis documental, aspecto que constituirá una contribución de valor en esta investigación.

Acevedo-Duque et al. (2020) desarrollaron una investigación titulada “Competencias del docente en educación online en tiempo de COVID-19. Universidades Públicas de Honduras” para la Revista de Ciencias Sociales. Tuvo como finalidad el análisis de las competencias de las docentes relacionadas a las habilidades digitales como el uso de los servicios de mensajerías y otros recursos TIC. En cuanto a la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional. La población estuvo conformada por docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Los resultados reflejan la conversión de un entorno presencial a uno digital en este período de emergencia a nivel mundial por parte de los docentes de esta institución, mostrando resiliencia y adaptabilidad al cambio. En conclusión, el docente universitario desarrolla sus competencias digitales y adecua sus genéricas de manera satisfactoria al nuevo escenario educativo mundial.

A partir de los hallazgos de la investigación, se ha identificado de manera crítica la falta de participación del docente en la adaptación de la institución al entorno virtual. Se ha

observado que el enfoque de gestión por competencias ha descuidado esta dimensión, por lo tanto, es de vital importancia que el análisis realizado en este caso considere la virtualidad como un factor clave en el desempeño docente.

Ortega et al. (2020) desarrollaron la investigación “Competencias del docente, un estudio en la Universidad Autónoma de Zacatecas, México” para la Revista Conocimiento Global. Establecieron como objetivo la identificación de las competencias necesarias para que un docente universitario pueda planificar, gestionar y dinamizar. En cuanto a la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, transeccional. La población estuvo compuesta por docentes de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Los resultados demostraron que los docentes masculinos le dan importancia al ejercicio ético y empático de la profesión, asimismo fomentan la reflexión y crítica; por otra parte, las mujeres indican que la confianza es fundamental, consideran fomentar el autoaprendizaje y luchar contra las barreras de la comunicación; ambos consideran esencial el trabajo en equipo. Asimismo, se identificó a las tecnologías para la información y comunicación como elementales para utilizar nuevas herramientas tecnológicas, las tareas se relacionan con la delegación de labores y estas con los objetivos grupales. En conclusión, un compromiso de aquel que desea educar, mantenerse actualizado en métodos, competencias y habilidades para que el ejercicio de cada una de las licenciaturas en las que imparten sus conocimientos refleje a la sociedad los frutos del trabajo de la universidad.

De acuerdo con los hallazgos de la investigación, desde una perspectiva crítica, se argumenta que la gestión basada en competencias debe considerar la cantidad de publicaciones e investigaciones realizadas por los docentes como un indicador de eficiencia. Aunque es relevante tener en cuenta la satisfacción de los estudiantes y docentes con su entorno laboral, es necesario analizar su producción científica como parte integral del proceso evaluativo.

Wahyudi (2018) realizó una investigación titulada «*The influence of emotional intelligence, competence and work environment on teacher performance of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta*» publicada en *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* en Indonesia. El objetivo principal de esta investigación fue analizar el impacto de la inteligencia emocional, la competencia y el

clima laboral en el rendimiento docente, tanto de forma individual como simultánea. El estudio se realizó con la participación de los empleados de la SMP Kemala Bhayangkari Jakarta. Se utilizó un enfoque de investigación cuantitativo, con el propósito de determinar la relación entre dos o más variables y describir o profundizar en un problema, situación, evento o hecho relevante, con el objetivo de encontrar soluciones o resolver problemas. Los resultados del estudio revelaron que la inteligencia emocional tiene un efecto positivo en el rendimiento docente, con un coeficiente de 0.161. Asimismo, se observó que la competencia también influye de manera positiva en el rendimiento, con un coeficiente de 0.429, al igual que el ambiente laboral, que mostró una influencia positiva con un coeficiente de 0.262. Sin embargo, desde una perspectiva crítica, es importante resaltar que este estudio no aborda de manera integral la evaluación del enfoque por competencias. Si bien se evalúan algunos de los componentes de este enfoque de manera individual, no se realiza una evaluación más amplia sobre cómo la personalidad inherente del docente impacta de manera positiva o negativa en su desempeño diario en el lugar de trabajo.

Maba et al. (2018) llevaron a cabo una investigación titulada "Modelos de instrumentos de evaluación para la competencia docente, el bienestar docente y la mejora de la calidad educativa" publicada en la revista *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences* en Indonesia. El objetivo principal de este estudio fue desarrollar un conjunto de modelos de instrumentos de evaluación para medir la competencia docente, el bienestar docente y la calidad educativa. La investigación se llevó a cabo a lo largo de dos años utilizando el método de Investigación y Desarrollo, siguiendo el enfoque de los modelos 4D, que consisten en Definir, Diseñar, Desarrollar y Difundir. Los resultados de este estudio se presentan en forma de modelos de evaluación que han sido validados por docentes, directores y supervisores escolares seleccionados.

A partir de los resultados obtenidos en la investigación, desde una perspectiva crítica, es válido resaltar la creación de un instrumento de evaluación efectivo para medir las competencias docentes. No obstante, es necesario que este instrumento incluya la evaluación de la participación de los docentes en la elaboración del plan de estudios escolar, así como su comprensión de la estructura, conceptos y métodos científicos que conforman los materiales didácticos.

Antecedentes Nacionales

Hidalgo (2020) llevó a cabo una investigación titulada "Competencias profesionales docentes en la educación remota" para la Revista Internacional Multidisciplinaria en Lima. El objetivo principal de este estudio fue examinar las competencias profesionales docentes en el contexto de la educación remota. Se empleó una metodología mixta con un diseño descriptivo, y la muestra consistió en 29 participantes que fueron evaluados a través de encuestas y entrevistas. Según los resultados obtenidos, se determinó que las competencias profesionales docentes de los egresados de educación primaria poseen un nivel de logro suficiente, pero requieren de un mayor desarrollo para que sean coherentes con las necesidades de aprendizaje de los niños y el contexto del país durante la pandemia por el COVID-19. Además, estas competencias deben adaptarse y contextualizarse a la modalidad de educación remota, que implica el uso de entornos virtuales de aprendizaje y medios de comunicación.

De acuerdo con la investigación, se evidencia la necesidad de una mayor intervención en la gestión institucional de la institución. En este sentido, es importante que los docentes participen en las decisiones adoptadas, ya que estas decisiones tienen un impacto directo en su desempeño diario.

Rodríguez et al. (2021) llevaron a cabo una investigación titulada "Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación" para la revista Propósitos y Representaciones en la ciudad de Lima. El objetivo principal de este estudio fue delimitar las concepciones y teorías sobre las competencias de habilidades blandas y su impacto en el desempeño docente en el nivel superior. Se utilizó una metodología cualitativa y descriptiva, basada en investigaciones previas para recopilar definiciones pertinentes. A través de esta revisión, se determinó que las habilidades blandas son destrezas socioemocionales, no cognitivas y emocionales que desempeñan un papel crucial en el ámbito profesional y laboral. En consecuencia, se concluyó que estas competencias pueden contribuir al trabajo de los docentes en la educación superior, ya que les permiten lograr resultados de aprendizaje significativos en sus estudiantes.

Desde una perspectiva crítica, se evalúa la forma en que los docentes interactúan con sus estudiantes. Si bien el enfoque de gestión por competencias implica la evaluación de

conocimientos generales, también es importante considerar el análisis de las habilidades blandas que cada docente posee y puede desarrollar en su labor educativa.

Meza et al. (2021) realizaron una investigación titulada "Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú" para la revista Apuntes Universitarios en Lima. El objetivo de este estudio fue examinar el impacto de la gestión educativa en el desempeño docente de los profesores de Educación Básica Regular en el departamento de Puno. Se utilizó una metodología cuantitativa explicativa, y la muestra consistió en 650 docentes que fueron evaluados a través de una encuesta. Los resultados mostraron una correlación directa y significativa entre las variables analizadas ($r = .623$, $p < .05$), así como con las dimensiones de gestión institucional ($r = .523$, $p < .05$), gestión pedagógica ($r = .499$, $p < .05$), gestión administrativa ($r = .611$, $p < .05$) y gestión comunitaria ($r = .514$, $p < .05$). Estos hallazgos indicaron que la gestión educativa se puede entender como el fortalecimiento de los proyectos educativos y la mejora de los procesos pedagógicos para abordar las necesidades educativas locales y regionales.

Desde una perspectiva crítica, los resultados tienen implicaciones que generan conciencia sobre la administración educativa en la región de Puno, y la necesidad de una educación más inclusiva para los estudiantes en áreas rurales. En este sentido, se destaca la relevancia de esta investigación por abordar el análisis de la gestión por competencias en un contexto fuera del ámbito urbano, lo que podría contribuir a superar algunas deficiencias a través de la capacitación docente.

Huayamares (2018) llevó a cabo una investigación titulada "Gestión por competencias y desempeño laboral docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chancay 2016" en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en Huacho. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral docente en dicho instituto. Se utilizó una metodología correlacional no experimental, donde participaron 20 sujetos evaluados a través de entrevistas y encuestas. Los resultados revelaron que el 50% de los evaluados mostraron un nivel medio en cuanto a la gestión por competencias, mientras que el 25% alcanzó un nivel alto y otro 25% un nivel bajo. En relación al desempeño laboral docente, el 45% evidenció un

nivel bueno, el 30% un nivel muy bueno y el 25% un nivel regular. Los hallazgos de esta investigación concluyen que existe una correlación significativa entre las variables analizadas, con un valor de correlación positiva alta de 0,763 según el coeficiente de correlación de Spearman.

Desde una perspectiva crítica basada en los resultados obtenidos en la investigación, es importante señalar que si bien el estudio aborda el ámbito de aplicación relevante al centrarse en un instituto de educación superior y considerar ambas variables, el enfoque metodológico limitado a la utilización de encuestas y cuestionarios no proporciona una visión objetiva de las condiciones en las que se implementa la estrategia de gestión por competencias. Debido a que se trata de una encuesta basada en la percepción de los participantes, es posible que exista un sesgo subjetivo en los resultados.

Sosa (2018) realizó una investigación titulada "Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018" en la Universidad César Vallejo en Lima. El objetivo principal de este estudio fue analizar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores en la mencionada municipalidad. Se utilizó una metodología correlacional no experimental, y la muestra consistió en 54 participantes que fueron evaluados a través de una encuesta. Los resultados obtenidos revelaron una relación directa y significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, lo que indica que a mayor aplicación de la gestión por competencias, se observa un mejor desempeño laboral. Los hallazgos de la investigación concluyeron que existe una relación directa y significativa entre las variables analizadas en el estudio.

Desde una perspectiva crítica, se pudo comprobar que la institución ha implementado mejoras en la gestión del personal. Sin embargo, dado que no se trata de una reforma integral y enfocada en la gestión por competencias, se requiere una capacitación organizada tanto para el personal directivo como para el personal de campo, con el fin de implementar de manera efectiva y coherente esta propuesta y mejorar así las capacidades y habilidades laborales de su personal.

2.3 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio

Gestión por competencias

Definición conceptual

Según Bals et al. (2019), la gestión por competencias es una estrategia que implica reconocer los motivos, características, actitudes positivas y valores de los trabajadores, así como considerar sus habilidades cognitivas u otros aspectos que los distinguen en el desempeño de sus funciones, permitiéndoles destacarse del resto. Esta técnica también tiene como objetivo impulsar un desempeño excelente y demostrar eficiencia en el trabajo.

De acuerdo con Akhtar et al. (2018), la gestión por competencias se define como una técnica facilitadora que contribuye al desarrollo del potencial humano, donde las competencias se agrupan con el objetivo de alcanzar la visión institucional. Para lograrlo, es necesario diseñar una documentación de gestión enfocada en funciones y cargos, retención y selección de personal, capacitación continua, oportunidades de crecimiento profesional, evaluación del desempeño y una remuneración justa como incentivos que motivan al personal.

Lora et al. (2020) sostienen que la gestión por competencias se refiere a un modelo estratégico de gestión que tiene como objetivo analizar y orientar los comportamientos específicos que determinan las habilidades necesarias para ocupar un puesto de trabajo. Se considera que los empleados son los principales impulsores del cambio organizacional y representan una ventaja competitiva. Además, Correa (2017) señala que en esta gestión se busca resaltar las competencias como atributos distintivos que se evidencian en un desempeño adecuado. Estas competencias se utilizan para identificar al personal que puede generar mayor productividad.

Adicionalmente, Salazar et al. (2018) indican que la gestión por competencias es un proceso que permite una visión más completa de las cualidades, experiencias y habilidades de un trabajador, las cuales se potencian y utilizan para alcanzar objetivos específicos. Es decir, se trata de una estrategia estructurada que administra los recursos humanos de una empresa para alinearlos con la estrategia del negocio.

Es relevante destacar que las competencias representan las actitudes que marcan la diferencia entre las personas, y estas actitudes impulsan el desarrollo individual en diversos ámbitos. Por lo tanto, es fundamental que cada individuo pueda potenciar sus habilidades dentro de un contexto específico. Sin embargo, este esfuerzo individual no es suficiente si la institución no proporciona las herramientas necesarias para aprovechar plenamente estas competencias. Cuando cada empleado percibe un entorno que fomenta su desarrollo, estarán motivados para desempeñar sus funciones de manera eficiente, lo que a su vez garantizará el crecimiento de la organización (Correa, 2017).

Enfoques de competencias

Duprez et al. (2017) sostienen que existen diferentes perspectivas en la conceptualización de las competencias dentro de las organizaciones. En este sentido, se ha observado un creciente interés en promover el aprendizaje y el desarrollo de habilidades desde edades tempranas, ya que se considera que una actitud competitiva debe cultivarse desde el crecimiento para alcanzar el éxito. Bajo esta premisa, el concepto de crecimiento implica que las personas en el entorno actúan como un apoyo motivacional para mejorar continuamente, ya que a través de la interacción y el enriquecimiento mutuo se generan nuevas habilidades.

En relación con los enfoques de competencias laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) ha realizado diversos análisis para identificar tres enfoques conceptuales y metodológicos: el enfoque funcional, el constructivista y el conductual. El enfoque funcional se refiere al establecimiento de estándares mínimos de comportamiento y cualidades que se consideran características internas de las personas. Por otro lado, el enfoque constructivista destaca la importancia de los recursos humanos para mejorar las competencias, ya que cualquier deficiencia en este aspecto podría afectar los resultados esperados. Por último, el enfoque conductual se centra en la productividad que un trabajador puede generar a través de sus actividades, y dicha productividad se basa en el compromiso, el rendimiento y se refleja en la calidad y los resultados obtenidos. Estos resultados dependen de tres factores principales: el trabajador, su comportamiento y su desempeño (OIT, 2015).

Clases de competencias

Se pueden identificar diversas clasificaciones en los estudios que tratan sobre competencias en el ámbito laboral. Por esta razón, se han considerado las clasificaciones más relevantes y ampliamente referenciadas.

Las competencias genéricas son las habilidades desarrolladas en un nivel avanzado de educación, donde se forman conocimientos relacionados con el desempeño laboral. Estas competencias son predominantes para una organización contemporánea que busca profesionales que hayan completado con éxito su formación. Estas habilidades tienen la característica de ser transferibles y aplicables a otras profesiones. Además, se considera la formación personal y los valores, incluyendo el cumplimiento de principios éticos, morales, políticos e ideológicos (Véliz et al., 2016).

En cuanto a las competencias específicas, se refieren a las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo actividades laborales específicas. Estas competencias se adquieren o refuerzan a través de la especialización en el desempeño de las funciones laborales. Debido a que son características que se obtienen a través de la práctica y la experiencia, no son fácilmente transferibles. Estas competencias se desarrollan en la ejecución de actividades particulares en sectores y entidades (Véliz et al., 2016).

Competencias cardinales

De acuerdo con Alles (2015), las competencias cardinales se refieren al conjunto de habilidades fundamentales necesarias para llevar a cabo las actividades en una empresa. Estas competencias son establecidas como requisitos por la institución para la contratación de personal. Dentro de estas competencias se incluyen el compromiso, que es la actitud de pertenencia adoptada por el trabajador para alcanzar las metas de la organización, así como la capacidad de hacer frente a posibles dificultades que puedan afectar su productividad.

En este grupo también se considera la ética como una actitud generadora de prácticas adecuadas, las cuales se reflejan en la ejecución de las funciones y en el cumplimiento de las normas establecidas por la empresa. La prudencia se contempla como una actitud positiva hacia la institución y sus acciones, distinguiendo entre buenas y malas decisiones.

La justicia se refiere a una actitud equitativa en la asignación y reconocimiento de responsabilidades, de acuerdo con las directrices de la organización (Alles, 2015).

También serán necesarias las actitudes de orientación al público que reconoce el valor del cliente o usuario a quien se dirige para satisfacer sus necesidades, esto conlleva a una actitud servicial, efectiva y asertiva con el público. La orientación a los resultados trata de las acciones para lograr una meta planteada, estas deben ser efectivas y deben estar adheridas a lo que propone la institución, para ello también debe aplicar estrategias. La calidad de trabajo es el resultado que se propone y presenta el trabajador en sus funciones, mediante la cuales debe garantizar la superación de obstáculos (Alles, 2015).

Además, se requieren actitudes de orientación al cliente que valoren la importancia del cliente o usuario al que se dirigen, con el objetivo de satisfacer sus necesidades. Esto implica tener una actitud de servicio, eficacia y asertividad hacia el público. La orientación a los resultados se refiere a las acciones realizadas para alcanzar una meta establecida, las cuales deben ser efectivas y estar alineadas con los objetivos de la institución. Para lograrlo, también se deben aplicar estrategias pertinentes. La calidad del trabajo es el resultado que el trabajador busca y presenta en sus funciones, garantizando la superación de obstáculos (Alles, 2015).

A su vez, se considerará la innovación como una actitud generadora de actualizaciones y mejoras de estrategias para los conflictos por medio de propuestas de solución, esto permitirá la estabilidad de la organización en el mercado. Así también, el autocontrol será considerado por tratarse del manejo de uno mismo conforme las emociones y sentimientos, pudiendo ser positivas o negativas según sus causales (Alles, 2015).

Competencias específicas

Alles (2015) clasificó estas competencias en dos categorías: vertical, por áreas, y horizontal, por funciones. Sin embargo, en su conjunto, estas competencias se consideran como acciones alineadas con parámetros de medición específicos, como la eficiencia, la eficacia, la productividad y, por consiguiente, la competitividad. Según la autora, estas competencias se manifiestan a través de la capacidad de adaptabilidad, que permite reconocer posibles conflictos y superarlos mediante la adaptación. La colaboración se

destaca como una actividad coordinada en la que se trabaja en conjunto para lograr un objetivo común, generando resultados que fomentan una mayor integración en el equipo de trabajo.

Se identifican como actitudes dinámicas promovidas en los empleados cuando sus labores implican cambios constantes, actualizaciones y diversos objetivos. El empoderamiento se destaca como una actitud sobresaliente en el desempeño laboral, ya que implica establecer nuevas metas acorde con la situación y las capacidades intelectuales del personal. La confiabilidad se refiere a la actitud que fomenta el respeto mutuo y la confianza entre los colaboradores. La habilidad de análisis se define como la capacidad de utilizar recursos intelectuales para brindar soluciones a los conflictos. Por último, el liderazgo se considera la capacidad de dirigir al equipo de trabajo y sus actividades para alcanzar objetivos conjuntos (Alles, 2015).

Asimismo, las formas de interacción son relevantes debido a que son disposiciones que fomentan un diálogo efectivo y asertivo entre los empleados. La negociación, como una habilidad, se entiende como la capacidad de establecer vínculos que generen mejoras para la empresa, utilizando la persuasión y la convicción. La capacidad de planificación y organización son actitudes fundamentales para la sostenibilidad de la organización, implicando una disposición ordenada en el proceso de gestión. Además, la competencia en el desarrollo de relaciones se comprende como una actitud que regula las acciones para mantener y lograr relaciones cordiales y moderadas con diversas personas (Alles, 2015).

Desempeño del profesional docente

Según el Ministerio de Educación (2017), el desempeño profesional del docente se refiere a un conjunto de disposiciones que un profesional dedicado a la enseñanza debe desarrollar con el objetivo de asegurar la adecuada ejecución de sus responsabilidades y lograr resultados efectivos en consecuencia. Además, se destaca que la evaluación del desempeño se plantea con el propósito de identificar deficiencias para encontrar soluciones y fortalecer las fortalezas en aras de asegurar la continuidad del proceso educativo.

Harris (2015) sostiene que el desempeño laboral se refiere al comportamiento que se espera de los trabajadores en una institución, tanto a nivel personal como profesional. Para garantizar la calidad del proceso educativo, es fundamental tener en cuenta las condiciones laborales y las características individuales, las cuales deben ser identificadas, abordadas y fomentadas a largo plazo como parte de una gestión profesional efectiva.

Según Steinberg y Garrett (2016), el enfoque del desempeño laboral no solo debe centrarse en la ejecución y gestión de los colaboradores, sino también en el reconocimiento de sus habilidades, con el propósito de orientarlas en beneficio de la productividad. Además, Gómez y Valdés (2019) indican que el desempeño docente se ve influenciado por un entorno laboral adecuado que permite al trabajador desarrollarse de manera eficiente y productiva, en colaboración con los líderes de la institución.

En relación con Pinru y Burhaein (2020), se destaca que el desempeño está vinculado principalmente a una actitud responsable y comprometida por parte de los docentes en el cumplimiento de sus funciones. Estos maestros, que están conscientes de su entorno, se adaptan, mejoran y generan nuevas ideas en sus estudiantes. En resumen, el desempeño profesional se refiere a la forma en que los docentes aplican sus habilidades intelectuales para guiar y evaluar el aprendizaje, utilizando sus conocimientos específicos del tema.

Teorías relacionadas al desempeño profesional docente

Según la teoría de Ausubel propuesta en 1983, el desempeño del docente desempeña un papel fundamental en el desarrollo y la sostenibilidad de una organización educativa. Esto se refleja en su capacidad para establecer relaciones de reciprocidad, lograr altos niveles de productividad y regularidad en la consecución de metas. Estas características contribuyen a la generación de un aprendizaje significativo, que promueve el éxito tanto en el ámbito personal como profesional de los estudiantes (Harris, 2015).

Asimismo, de acuerdo con la teoría sociocultural propuesta por Vigotsky en 1979, la calidad de la relación entre el docente y sus estudiantes es de vital importancia. El docente debe mostrar actitudes y comportamientos apropiados en relación con sus funciones de enseñanza y análisis. Además, es esencial tener en cuenta que cada estudiante tiene una realidad única que influye en su proceso de aprendizaje. Por lo tanto, el docente debe

demostrar habilidades de intuición y orientación en sus actividades pedagógicas para abordar las necesidades individuales de los estudiantes (Steinberg y Garrett, 2016).

Evaluación del desempeño profesional docente

Es esencial destacar que la educación constituye un proceso fundamental en la construcción de los fundamentos culturales y de la vida humana, enmarcado por el desarrollo de valores, visión y el progreso social. La existencia de una educación de calidad resulta imperativa para mejorar el bienestar de la sociedad en su conjunto. En la actualidad, el ámbito educativo se encuentra experimentando cambios significativos relacionados con la calidad y pertinencia de la educación, así como con la adquisición de habilidades en respuesta al acelerado desarrollo de tecnologías avanzadas (Gómez y Valdés, 2019).

En este sentido, la evaluación del desempeño se comprende como un sistema de gestión elaborado por las autoridades superiores que permite evaluar el éxito del desempeño de los empleados dentro de la organización. Consiste en un formulario de evaluación que abarca diferentes dimensiones del desempeño del individuo, cuyos resultados son posteriormente revisados con el empleado en cuestión. Al tener en cuenta todos los aspectos del individuo y reconocer los logros, la evaluación del desempeño contribuye a la mejora de las deficiencias existentes (Steinberg y Garrett, 2016).

Procesos de enseñanza

Los elementos relacionados con el docente están vinculados a su formación profesional, su estado de salud, su nivel de motivación, satisfacción y compromiso con su labor. La formación profesional proporciona los conocimientos necesarios para abordar la labor educativa con claridad, planificación previa, organización en la ejecución y una evaluación continua. A medida que la calidad de la formación sea mayor, mayores serán las posibilidades de desempeñarse eficientemente. Además, contar con buenas condiciones de salud física y mental brinda al docente mayores oportunidades para cumplir con sus funciones de manera efectiva (Ministerio de Educación, 2017).

Se refiere a la calidad del servicio brindado por el docente en términos de enseñanza, que engloba un conjunto de estrategias, metodologías, técnicas y evaluación empleadas por

el profesor en el desarrollo de sus prácticas pedagógicas dentro del contexto institucional (Gómez y Valdés, 2019).

La motivación se fortalece mediante un alto grado de compromiso y una convicción sólida de que la labor educativa es fundamental para el desarrollo tanto individual como social. Por lo tanto, resulta de gran importancia la manifestación continua de actitudes que reflejen compromiso en el trabajo, tales como ser puntual, cumplir con la jornada laboral, mantener relaciones excelentes con estudiantes y colegas, así como llevar a cabo las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo (Pinru y Burhaein, 2019).

Satisfacción de los estudiantes

De acuerdo con Harris (2015), la satisfacción del estudiante se refiere a la evaluación que realiza un estudiante sobre su experiencia educativa y tiene un impacto a corto plazo. Es crucial comprender esta actitud, ya que una mayor satisfacción se relaciona con la fidelidad del estudiante y una respuesta emocional positiva. Los resultados institucionales, como el boca a boca, la inscripción y la retención, están vinculados a la satisfacción de los estudiantes, y estas asociaciones se consideran indicadores de las consecuencias de la satisfacción. Además, la satisfacción de los estudiantes puede influir significativamente en la enseñanza, ya que está relacionada de manera bidireccional con la participación y los logros de los estudiantes.

De acuerdo con Wach et al. (2016), la satisfacción de los estudiantes es un concepto subjetivo que se basa en la percepción individual. Los servicios e instalaciones de una institución, el entorno físico del campus y el prestigio de la institución son factores que pueden influir en la satisfacción de los estudiantes. Además, los departamentos clave, como el de atención psicológica, pueden generar ambientes agradables que son más relevantes para la satisfacción estudiantil que la cultura institucional en general.

Es importante destacar que la satisfacción de los estudiantes tiene un impacto indirecto en el desempeño organizacional, ya que es más probable que los estudiantes satisfechos contribuyan financieramente a la institución. La retroalimentación proporcionada por los estudiantes puede utilizarse para mejorar aquellos aspectos en los que la satisfacción es

baja, lo que a su vez mejora la percepción pública de la calidad de la institución (Gómez y Valdés, 2019).

Condiciones de calidad en procesos regulatorios

La calidad del servicio en una institución educativa se basa en la satisfacción de las necesidades principales de los estudiantes, dentro de los estándares de enseñanza establecidos por la propia organización del sistema educativo (Ministerio de Educación, 2017).

El entorno laboral se compone de dos aspectos fundamentales: el físico y el humano. Es necesario contar con una infraestructura física en óptimas condiciones, equipada con materiales educativos de calidad. Además, se requiere fomentar un ambiente humano propicio, caracterizado por relaciones afectivas, autonomía y cooperación, que permita cumplir eficientemente con las competencias establecidas (Gómez y Valdés, 2019).

Un proyecto educativo que tenga una visión atractiva y líneas de acción claras proporciona al docente una estructura sólida para llevar a cabo sus actividades de manera efectiva. Para lograr la construcción de este entorno, es necesario llevar a cabo una gestión intencional por parte del colectivo de docentes y demás trabajadores (Gómez y Valdés, 2019).

El desempeño de los docentes también se ve influenciado por el contexto más amplio en el que se desenvuelven, el cual abarca aspectos sociales, económicos, políticos y culturales. En muchos de estos ámbitos existen desafíos significativos, pero también oportunidades para la acción. En estas circunstancias, es responsabilidad de los docentes llevar a cabo su labor con compromiso, ya que no se puede esperar a contar con una sociedad ideal para poder mejorar su desempeño (Pinru y Burhaein, 2019).

Normatividad

La promulgación de la Ley N.º 30512 (2016), conocida como la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, tuvo como objetivo establecer regulaciones para los institutos y escuelas de Educación Superior públicos y privados, nacionales e internacionales, excluyendo las instituciones de arte.

Esta ley abarca aspectos como el establecimiento, licenciamiento, régimen académico, gestión, supervisión y fiscalización de dichas instituciones. Además, también regula la carrera pública de los docentes que ejercen sus funciones en los institutos y escuelas de Educación Superior públicos.

Según lo establecido en la Ley N.º 30512 (2016), el Ministerio de Educación es la entidad responsable de supervisar y regular las políticas educativas a nivel nacional en el ámbito de la Educación Superior, incluyendo la implementación de políticas de aseguramiento de la calidad. Por otro lado, el reconocimiento académico se refiere a la obtención de los grados de bachiller técnico, los títulos de técnico, los certificados de estudios técnicos, auxiliar técnico y profesional técnico, todos ellos otorgados en nombre de la nación.

Conforme a lo establecido en la Ley N.º 30512 (2016), los institutos de Educación Superior (IES) se definen como instituciones educativas de la segunda etapa del sistema educativo nacional, enfocadas en brindar una formación aplicada de naturaleza técnica. Estos IES se encargan de proporcionar un servicio educativo que combina el conocimiento teórico con la aplicación práctica, con el objetivo de fortalecer las competencias requeridas por el sector productivo para la inserción laboral. En cuanto a la gestión de los IES públicos, el organismo responsable es Educatec, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 43.

Mediante el Decreto Supremo N.º 010-2017, emitido por el Ministerio de Educación (Minedu) en el año 2017, se aprobó el Reglamento de la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. Este reglamento fue modificado por el Decreto Supremo N.º 016-2021 (2021). En dicho reglamento se establecen los criterios de licenciamiento, específicamente en el capítulo II, los cuales se describen de la siguiente manera.

Artículo 56, Disposiciones generales:

El licenciamiento es el proceso mediante el cual se obtiene la autorización para que un Instituto de Educación Superior (IES) o una Escuela de Educación Superior (EES), ya sea público o privado, pueda operar y ofrecer programas de estudio, así como establecer filiales y locales para brindar servicios de educación

superior. La licencia otorgada tiene una duración inicial de seis (6) años y puede ser renovada, según lo establecido en el Decreto Supremo N.º 016-2021, en su artículo 56.1.

Artículo 57, Condiciones básicas de calidad y requisitos para el procedimiento de licenciamiento:

Las condiciones básicas de calidad son los requisitos mínimos que deben cumplir las instituciones de Educación Superior para poder brindar el servicio educativo. Estas condiciones pueden actualizarse de acuerdo con las normas emitidas por el Ministerio de Educación (Minedu). El cumplimiento de estas condiciones es necesario para obtener el licenciamiento de los Institutos de Educación Superior (IES) y las Escuelas de Educación Superior (EES), así como de sus programas de estudio, filiales y locales, según se establece en el Decreto Supremo N.º 016-2021, en su artículo 57.1.

En el inciso 57.2 se indica que la evaluación de las condiciones básicas de calidad se realiza utilizando criterios técnicos de coherencia, consistencia y sostenibilidad, los cuales son desarrollados en la norma emitida por el Minedu, según lo establecido en el Decreto Supremo N.º 016-2021.

Por otro lado, el inciso 57.3 establece que los requisitos para el procedimiento de licenciamiento son los documentos e información solicitados para iniciar la evaluación de la solicitud, los cuales son considerados como requisitos de admisibilidad del proceso de licenciamiento, de acuerdo con el Decreto Supremo N.º 016-2021.

Artículo 58, Procedimiento de licenciamiento:

En el Decreto Supremo N.º 016-2021, en su inciso 58.1, se establece que la solicitud de licenciamiento que se presente al Ministerio de Educación (Minedu) debe incluir los requisitos establecidos en el reglamento. Por su parte, el inciso 58.2 señala que el procedimiento de licenciamiento consta de dos etapas: la etapa de evaluación integral y la etapa resolutive.

En el inciso 58.3 se indica que la etapa de evaluación integral es responsabilidad del órgano instructor y comprende todas las actividades necesarias para recopilar, examinar y verificar la información y documentación que sustentará la decisión del órgano resolutor, según se establece en el Decreto Supremo N.º 016-2021.

En el marco normativo, resulta fundamental mantener a los docentes actualizados en las competencias necesarias para desempeñar su rol como facilitadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto adquiere importancia no solo para mejorar la experiencia de los estudiantes, sino también para cumplir con una Condición Básica de Calidad esencial que enfoca a las instituciones educativas en el acompañamiento y la formación continua de sus docentes.

Por otro lado, la fase decisiva del proceso de Licenciamiento de las IES (tanto públicas como privadas) y las EEST recae en el Despacho Ministerial como órgano encargado de tomar las resoluciones. Este proceso se inicia al día siguiente de recibir el informe técnico del órgano instructor y culmina con la emisión de una resolución ministerial que otorga o desestima la licencia correspondiente (Decreto Supremo N.º 016, 2021).

2.4 Definición de términos básicos

Capacidad.

Conjunto de cualidades, principalmente intelectuales, que permiten el desarrollo de un fenómeno, la ejecución de una acción o el desempeño de un cargo (RAE, 2022).

Capacitación.

Proceso educativo que busca ampliar los conocimientos, habilidades y destrezas de los individuos dentro de una organización. Su finalidad es mejorar el desempeño actual y futuro de los trabajadores para adaptarse a las demandas en constante cambio (Parra y Rodríguez, 2016).

Compromiso.

Grado de identificación que un empleado o colaborador tiene con una organización, lo cual influye en la consecución de metas y en el mantenimiento del vínculo con la misma (Robbins y Judge, 2009).

Comportamiento.

Conjunto de respuestas manifestadas o ausentes de una persona, condicionadas por el entorno o estímulos diversos (Morejón, 2018).

Competencias.

Conjunto de respuestas manifestadas o ausentes de una persona, condicionadas por el entorno o estímulos diversos (Morejón, 2018).

Eficacia.

Relación entre los métodos empleados y los resultados obtenidos, determinando el nivel de productividad de las acciones realizadas y justificando el uso de dichos métodos en los resultados finales (Rodríguez y García, 2012).

Evaluación.

Proceso de medición o valoración del conocimiento, actitudes y rendimiento de un individuo o servicio. Se realiza mediante un juicio sistemático del logro o valor de algo o alguien basado en criterios previamente establecidos (Ochoa y Moya, 2018).

Gestión.

Conjunto de procesos y actividades que se llevan a cabo para alcanzar un objetivo establecido (Westreicher, 2020).

Liderazgo.

Habilidad para dirigir a un grupo hacia el logro de metas, sirviendo como modelo y considerando las opiniones y aportes de los demás. Implica trabajar en armonía y liderar en diversas circunstancias (Giraldo y Naranjo, 2014).

Responsabilidad.

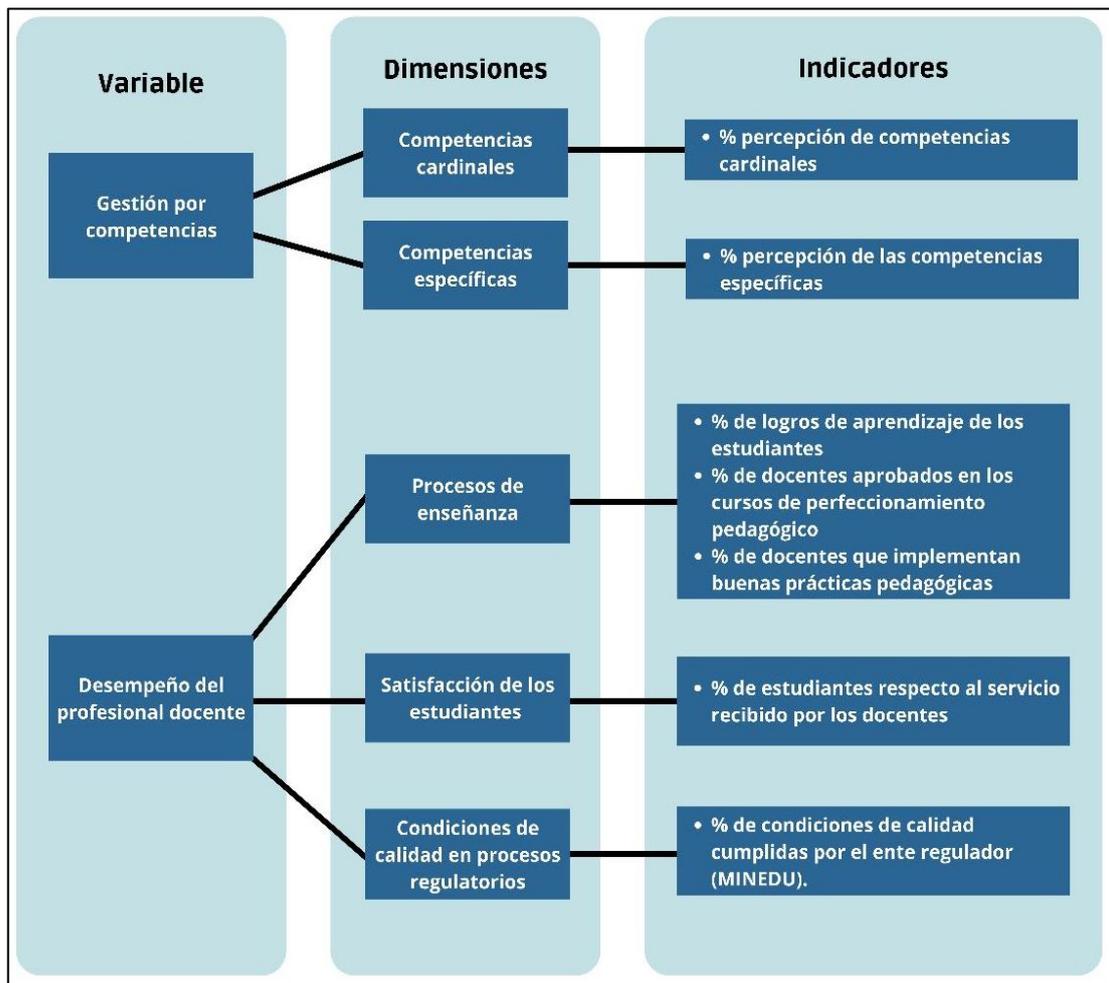
Obligación de un individuo de asumir las consecuencias de sus acciones que afecten los derechos o intereses de otras personas, derivadas de su comportamiento (RAE, 2022).

2.5 Fundamentos teóricos que sustenta el estudio

El enfoque de gestión por competencias se fundamentará en la conceptualización y operacionalización propuesta por Alles (2015) y Palaci (2005), respectivamente.

Figura 3

Fundamentos teóricos de las variables



Nota. Elaboración propia.

2.6 Hipótesis

2.6.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño del profesional docente de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

2.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1 (HE01) → Existe una relación significativa entre las competencias cardinales y los procesos de enseñanza de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Hipótesis Específica 2 (HE01) → Existe una relación significativa entre las competencias cardinales y la satisfacción de los estudiantes en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Hipótesis Específica 3 (HE01) → Existe una relación significativa entre las competencias cardinales y las condiciones de calidad en procesos regulatorio en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Hipótesis Específica 4 (HE04) → Existe una relación significativa entre las competencias específicas y los procesos de enseñanza en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Hipótesis Específica 5 (HE05) → Existe una relación significativa entre las competencias específicas y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Hipótesis Específica 6 (HE06) → Existe una relación significativa entre las competencias específicas y las condiciones de calidad en procesos regulatorios de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

2.7 Variables

La presente investigación cuenta con dos macrovariables: Gestión por competencias y desempeño del profesional docente.

En primer lugar, la variable 1 «Gestión por competencias» está compuesta por las siguientes dimensiones:

- Competencias cardinales
- Competencias específicas

En segundo lugar, la variable 2 «Desempeño del profesional docente» la conforman las dimensiones:

- Procesos de enseñanza
- Satisfacción de los estudiantes
- Condiciones de calidad en procesos regulatorios

Para la visualización completa de la información referente a las variables se ha elaborado la matriz de operacionalización que puede ser visualizada a continuación:

Tabla 3
Operacionalización de variables

| Matriz de Operacionalización de Variables | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|---|--|---|---|-------------------|--|---------|--------------|-------|
| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Nombre y Formulación Matemática del Indicador | Escala de Medición | Herramienta Usada | Unidad de Medida | | | |
| Variable 1 | GESTIÓN POR COMPETENCIAS | De acuerdo con Alles (2015) la gestión por competencias es un modelo de <i>management</i> que permite que todos los colaboradores de una organización desde el número uno, los principales directivos hasta todos los demás colaboradores trabajen en conjunto en los de los objetivos organizacionales, es decir, todos juntos para alcanzar la visión, misión y la estrategia de la organización. | Describe Alles (2015) como tipos de competencias que deben evaluarse a las competencias cardinales y las competencias específicas. | Competencias cardinales | Porcentaje de la percepción en torno a las competencias cardinales | = | Compromiso con la institución Adaptabilidad a entornos diversos (flexibilidad) Planificación y organización Comunicación asertiva | Ordinal | Cuestionario | Nivel |
| | | | | Competencias específicas | Porcentaje de la percepción en torno a las competencias específicas | = | Desarrollo docente Innovación y creatividad Tolerancia a la presión Trabajo en equipo | | | |

| Variable | DESEMPEÑO | Palaci (2005): “El | Los procesos de | Procesos de | Porcentaje de logros de | Número de aprobados | Razón | Registros | Porcentual |
|----------|----------------------------|---------------------------|-------------------|---------------|-------------------------|------------------------|-------|--------------|------------|
| 2 | DEL | desempeño laboral es el | desempeño serán | enseñanza | aprendizaje de los | por unidad didáctica | | customizados | |
| | PROFESIONAL | valor que se espera | medidos en tres | | estudiantes | /Total de estudiantes | | | |
| | DOCENTE | aportar a la organización | dimensiones: | | Porcentaje de docentes | Número de docentes | Razón | | Porcentual |
| | | de los diferentes | procesos de | | aprobados en los | aprobados / Total de | | | |
| | episodios conductuales | que un individuo lleva a | satisfacción de | | cursos de | docentes | | | |
| | cabos en un período de | tiempo” (p.155). Por otro | los estudiantes y | | perfeccionamiento | | | | |
| | lado, Chiavenato (1994) | afirma “El desempeño | condiciones de | | pedagógico | | | | |
| | laboral es el esfuerzo que | pone cada individuo en | calidad en | | Porcentaje de docentes | Número de docentes | Razón | | Porcentual |
| | función del valor de las | recompensas ofrecidas; | procesos | | que implementan | con buenas prácticas | | | |
| | dirigido por las | capacidades y | regulatorios. | | buenas prácticas | pedagógicas / Total | | | |
| | habilidades del individuo | y por las percepciones | | Satisfacción | pedagógicas | de docentes | | | Porcentual |
| | que él tiene del papel | que está desempeñando | | de los | Porcentaje de | Número de | Razón | | Porcentual |
| | (pp.260-261). | | | estudiantes | estudiantes respecto al | estudiantes | | | |
| | | | | | servicio recibido por | satisfechos con el | | | |
| | | | | | los docentes | servicio prestado por | | | |
| | | | | | | los docentes / Total | | | |
| | | | | | | de estudiantes | | | |
| | | | | Condiciones | Porcentajes de | Número de requisitos | Razón | | Porcentual |
| | | | | de calidad en | condiciones de calidad | de calidad cumplidas | | | |
| | | | | procesos | cumplidas por el ente | por la carrera de | | | |
| | | | | regulatorios | regulador (MINEDU) | farmacia / Total de | | | |
| | | | | | | requisitos de calidad | | | |
| | | | | | | propuestas por el ente | | | |
| | | | | | | regulador (MINEDU) | | | |

Nota. Elaboración propia.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

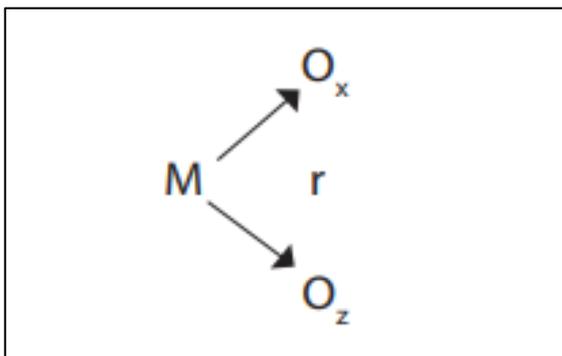
3.1 Tipo, método y diseño de la investigación

La investigación fue de tipo básica. En términos de Hernández y Mendoza (2018) también es denominada como pura y se caracteriza por no brindar una solución inmediata al problema analizado. Asimismo, son tomadas como insumos para futuras investigaciones como las de alcance exploratorio, descriptivo y correlacional. Así, el análisis que llevó a cabo buscó un estudio detallado de ambas variables para ampliar el conocimiento en torno a ellas y encontrar posibles alternativas de solución.

En cuanto al método o alcance de la investigación, se empleó el correlacional. Sostienen Hernández y Mendoza (2018) que a través de este alcance el investigador pretende conocer la manera en que se comporta una variable en función a la otra correlacionada. En ese sentido, se busca medir el nivel de relacionamiento entre dos variables, sin la necesidad de establecer causas, solo indicios que motiven futuras investigaciones. En efecto, se requiere conocer la relación entre la variable “gestión por competencias” y “desempeño docente”.

Figura 4

Diseño de investigación



Nota. Tomado de Ñaupas et al. (2018).

Donde:

M: Muestra de estudio

O_x: Gestión por competencias

O_z: Desempeño del profesional docente

r: Correlación

De igual manera, la investigación tuvo un diseño no experimental de corte transversal. Describen Ñaupás et al. (2018) este diseño como aquel en donde no existen estímulos o maniobras experimentales en el comportamiento de las variables de estudio. Es decir, los elementos de la población son analizados tal y como se encuentran en su estado natural, sin manipulación alguna. Además, ser de corte transversal significa que el levantamiento de información se llevó a cabo en un momento único, la analogía apropiada sería la toma de una fotografía.

3.2 Población y muestra

Población

De acuerdo con Carrasco (2018) la población es el colectivo infinito o finito de elementos que poseen rasgos similares entre sí. Es decir, es la cantidad total de sujetos del estudio que ha sido determinado por el investigador. En ese sentido, la presente investigación tendrá como población a 84 docentes de la carrera de Farmacia Técnica del Instituto de Educación Superior “Daniel Alcides Carrión”.

Muestra

Define Carrasco (2018) como la muestra al subgrupo extraído de la población que posee las condiciones de ser representativa. Así mismo, se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple. Es decir, la muestra se determinará en condiciones tales que permitan que cualquiera de los elementos pueda ser elegido. Para ello se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{(N - 1)E^2 + z^2 \sigma^2}$$

Reemplazando en los datos:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)^2 84}{(84 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)^2}$$

Donde:

$z = 1.96$ para un nivel de confianza: $1 - \alpha = 95\%$.

$\sigma^2 = 0,5$ desviación estándar de la población obtenida en la aplicación del instrumento a la población.

N = 84 docentes de la carrera de Farmacia Técnica.

E=0,05 (5%).

Por ende, la muestra estuvo compuesta por 64 docentes de la carrera de Farmacia Técnica del Instituto de Educación Superior “Daniel Alcides Carrión”.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Las técnicas que fueron utilizadas son la encuesta y la observación. Señala Hernández y Mendoza (2018) que la encuesta arroja información sobre opiniones, comportamientos y percepciones, para ello utiliza una serie de preguntas elaboradas previamente y distribuidas de manera escalonada. En cuanto a la observación, sostienen Arias y Covinos (2021) que esta técnica permite el análisis del comportamiento de las personas a través de información recogida por el investigador como gráficos, reportes, etc.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados responden a las técnicas planteadas. Para la encuesta se utilizó un cuestionario y para la observación 5 registros customizados. De acuerdo con Arias y Covinos (2021), el cuestionario es una herramienta compuesta por una serie de preguntas que se enumeran en una tabla acompañadas de alternativas que el encuestado deberá elegir. No existen respuestas erradas o correctas, todas conducen hacia un resultado. Dichas preguntas deberán ser planteadas de acuerdo con las dimensiones y los indicadores.

Así, para la presente investigación, se buscó medir la variable “gestión por competencias”. Este cuestionario constó de 22 preguntas de respuestas cerradas que fueron calificadas por medio de la escala de Likert: Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2) y Nunca (1). Dicho instrumento puede ser visualizados en el Anexo 6.

En cuanto a la evaluación de la segunda variable “desempeño del profesional docente” se realizó mediante registros customizados. Sostienen Arias y Covinos (2021) que permite el estudio de un objetivo en particular. Además, puede ser empleado para la medición de

circunstancias internas y externas de las personas, actividades y la evaluación de indicadores de gestión.

Instrumentos: Registros Customizados.

Los registros son presentados a continuación:

Se tiene en primer lugar al registro de la evaluación de estudiantes que fue completado con información proporcionada por la institución.

Tabla 4

Registro de Evaluación de Estudiantes

| Registro de Evaluación de Estudiantes | | |
|---|-----------------------------|---|
| Número de estudiantes aprobados por unidad didáctica | Total de estudiantes | Porcentaje de logros de aprendizaje de los estudiantes |
| | | |
| | | |
| | | |

Nota. Elaboración propia.

Luego se tiene al registro de evaluación de docentes que fue rellenado por la investigadora tomando como fuente las evaluaciones efectuadas en la institución como parte de las acciones planificadas semestralmente.

Tabla 5

Registro de Evaluación de Docentes

| Registro de Evaluación de Docentes | | |
|---|--------------------------|---|
| Número de docentes aprobados | Total de docentes | Porcentaje de docentes aprobados |
| | | |
| | | |
| | | |

Nota. Elaboración propia.

Asimismo, el porcentaje de docentes que implementan buenas prácticas pedagógicas fue obtenido de los registros institucionales.

Tabla 6*Registro de Buenas Prácticas Pedagógicas*

| Registro de Buenas Prácticas Pedagógicas | | |
|--|--------------------------|--|
| Número de docentes con buenas prácticas pedagógicas | Total de docentes | Porcentaje de docentes que implementan buenas prácticas pedagógicas |
| | | |
| | | |

Nota. Elaboración propia.

Finalmente, el registro de las condiciones de calidad que evalúa anualmente la institución y que han sido necesarias de considerar en la presente investigación.

Tabla 7*Registro de Evaluación de Condiciones de Calidad*

| Registro de Evaluación de Condiciones de Calidad | | |
|---|---------------------------------------|---|
| Número de requisitos de calidad cumplidos por la carrera de farmacia | Total de requisitos de calidad | Porcentaje de condiciones de calidad cumplidas por el ente regulador |
| | | |
| | | |

Nota. Elaboración propia.

Instrumentos: Cuestionario.

Para el análisis de la validez del contenido del cuestionario se realizó una evaluación de cada una de las preguntas por 3 Jueces Expertos en base a 5 criterios generales: Pertinencia, Claridad, Objetividad, Estructura y Escala, con una escala evaluativa tipo Likert de 5 alternativas: Inaceptable, Deficiente, Regular, Bueno, Excelente.

Así, para medir el grado de acuerdo entre los expertos se utilizará el Coeficiente de Validez de Contenido (CVC) de Hernández-Nieto (2011) el cual arrojó los siguientes resultados:

Tabla 8*Validez Cuantitativa de Contenido del Cuestionario*

| Validez Cuantitativa de Contenido del Cuestionario Mediante Hernández-Nieto | | | | | | | | |
|---|-------------------|------|------|-----------------|----------------|------------------|--------------------------|-------------------|
| (2002) | | | | | | | | |
| Ítem | Expertos o Jueces | | | S _{xi} | M _x | CVC _i | P _{ei} | CVC _{tc} |
| | JUEZ | JUEZ | JUEZ | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | | | | | |
| 1 | 25 | 23 | 24 | 72 | 2.88 | 0.96 | 0.04 | 0.92 |
| 2 | 25 | 24 | 23 | 72 | 2.88 | 0.96 | 0.04 | 0.92 |
| 3 | 25 | 25 | 23 | 73 | 2.92 | 0.97 | 0.04 | 0.94 |
| 4 | 25 | 25 | 20 | 70 | 2.80 | 0.93 | 0.04 | 0.90 |
| 5 | 25 | 24 | 22 | 71 | 2.84 | 0.95 | 0.04 | 0.91 |
| 6 | 25 | 25 | 22 | 72 | 2.88 | 0.96 | 0.04 | 0.92 |
| 7 | 25 | 25 | 21 | 71 | 2.84 | 0.95 | 0.04 | 0.91 |
| 8 | 25 | 25 | 24 | 74 | 2.96 | 0.99 | 0.04 | 0.95 |
| 9 | 25 | 25 | 21 | 71 | 2.84 | 0.95 | 0.04 | 0.91 |
| 10 | 25 | 25 | 21 | 71 | 2.84 | 0.95 | 0.04 | 0.91 |
| 11 | 15 | 25 | 21 | 61 | 2.44 | 0.81 | 0.04 | 0.78 |
| 12 | 15 | 22 | 22 | 59 | 2.36 | 0.79 | 0.04 | 0.75 |
| 13 | 25 | 25 | 21 | 71 | 2.84 | 0.95 | 0.04 | 0.91 |
| 14 | 25 | 25 | 22 | 72 | 2.88 | 0.96 | 0.04 | 0.92 |
| 15 | 25 | 25 | 20 | 70 | 2.80 | 0.93 | 0.04 | 0.90 |
| 16 | 25 | 25 | 22 | 72 | 2.88 | 0.96 | 0.04 | 0.92 |
| 17 | 25 | 25 | 20 | 70 | 2.80 | 0.93 | 0.04 | 0.90 |
| 18 | 25 | 25 | 20 | 70 | 2.80 | 0.93 | 0.04 | 0.90 |
| 19 | 25 | 25 | 20 | 70 | 2.80 | 0.93 | 0.04 | 0.90 |
| 20 | 25 | 25 | 22 | 72 | 2.88 | 0.96 | 0.04 | 0.92 |
| 21 | 25 | 25 | 22 | 72 | 2.88 | 0.96 | 0.04 | 0.92 |
| 22 | 25 | 25 | 21 | 71 | 2.84 | 0.95 | 0.04 | 0.91 |
| Valor Máximo que podría sacarse por Ítem | | | | | | | <input type="checkbox"/> | 25 |
| Número de Jueces | | | | | | | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Validez Promedio del Instrumento | | | | | | | <input type="checkbox"/> | 90.05% |

Nota. Elaboración propia.

En cuanto a la confiabilidad del cuestionario, se realizó una prueba piloto con una muestra de 15 docentes de la institución. El resultado obtenido fue analizado mediante el coeficiente alfa de Cronbach utilizando el software SPSS versión 26. Así, el instrumento obtuvo un valor de 0,854 lo que significa una confiabilidad buena.

Tabla 9*Confiabilidad del instrumento*

| Estadísticas de fiabilidad | | |
|----------------------------|---|----------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
| ,854 | ,893 | 22 |

Nota. Elaboración propia.

3.4 Descripción de procedimientos de análisis

- a) Se procedió a tramitar la autorización de la institución para la aplicación de los instrumentos.
- b) Para la evaluación de la primera variable “gestión por competencias” se aplicó una encuesta de percepción a los docentes.
- c) Los docentes fueron encuestados de manera remota mediante un enlace de *Google Forms* por WhatsApp y/o Gmail.
- d) En paralelo, fue evaluada la segunda variable “desempeño del profesional docente” utilizando registros customizados en donde fueron consignados los datos provenientes de fuentes documentales.
- e) En los registros customizados fue vaciada la información que se obtenga de los registros de notas de los estudiantes, los listados de notas de los docentes asistentes al curso de perfeccionamiento pedagógico, docentes que apliquen buenas prácticas, evaluaciones de calidad y los indicadores establecidos por el MINEDU.
- f) Una vez obtenida toda la información completa y depurada correctamente, se creó una base de datos en el *software Microsoft Excel* en donde fue transferida la información recopilada con el cuestionario y los registros customizados.
- g) Posteriormente, los datos fueron copiados al paquete estadístico SPSS versión 26 para su procesamiento.
- h) Por último, se realizó el procesamiento estadístico tanto descriptivo como inferencial. La estadística descriptiva presentó la información en tablas y figuras de porcentaje y frecuencia. Mientras que la estadística inferencial mostró los

resultados mediante las pruebas estadísticas para investigaciones correlacionales (Rho de Spearman).

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Resultados

En adelante, en este acápite se presentan los resultados de la investigación, provenientes de la aplicación de los instrumentos y del procesamiento realizado por el investigador haciendo uso de una base de datos en Excel y del software estadístico SPSS.

En análisis descriptivo se evidencia la información por niveles ordenados de acuerdo con cada nivel y cada dimensión. Asimismo, el análisis inferencial permitió comprobar las hipótesis de la investigación.

4.1.1. Resultados Estadísticos Descriptivos

a) Resultados Descriptivos Objetivo General

Dados el resultado obtenido en la Tabla 9 y visualizado en la Figura 5, se observó que los promedios conseguidos concerniente a la variable gestión por competencias entre los docentes de la carrera de Farmacia Técnica del Instituto de Educación Superior “Daniel Alcides Carrión”, donde el 37.5% (24 docentes) presentaron un nivel alto y el 53.1% (34 docentes), nivel medio, por último, el 9.4% (6 docentes) un nivel bajo.

Tabla 10

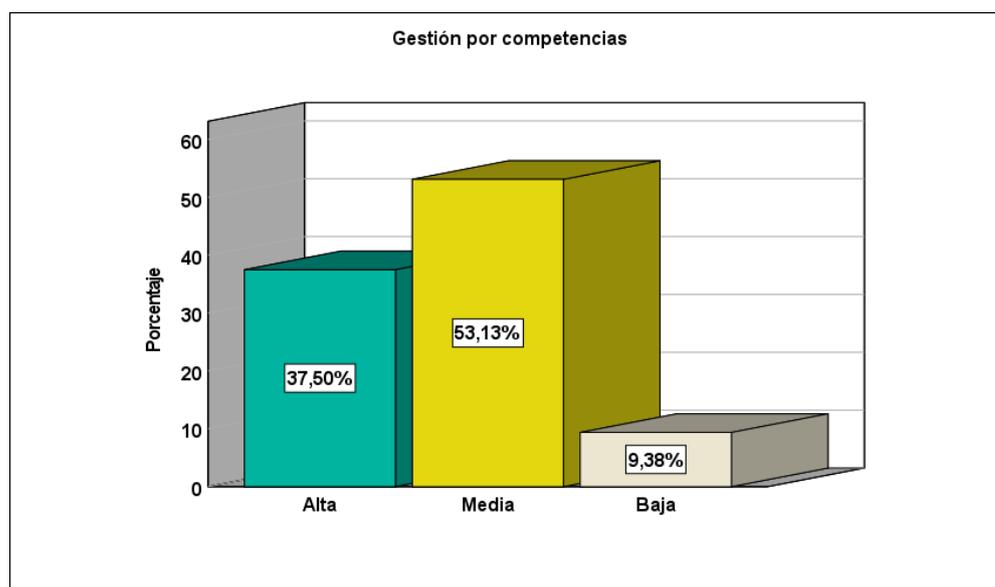
Niveles de la gestión por competencias

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
|--------|-------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | f | % | válido | acumulado |
| | | | | f | % |
| Válido | Alta | 24 | 37,5 | 37,5 | 37,5 |
| | Media | 34 | 53,1 | 53,1 | 90,6 |
| | Baja | 6 | 9,4 | 9,4 | 100,0 |
| | Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Elaboración propia.

Figura 5

Porcentaje de la gestión por competencias



Nota. Elaboración propia.

Así, el resultado obtenido en la Tabla 10 y corroborado en la Figura 6, se observó que los promedios conseguidos concerniente al desempeño del profesional docente de la carrera de Farmacia Técnica del Instituto de Educación Superior “Daniel Alcides Carrión”, donde el 28.1% (18 docentes) presentaron un nivel bueno; el 62.5% (40 docentes), nivel regular y, por último, el 9.4% (6 docentes) en un nivel malo.

Tabla 11

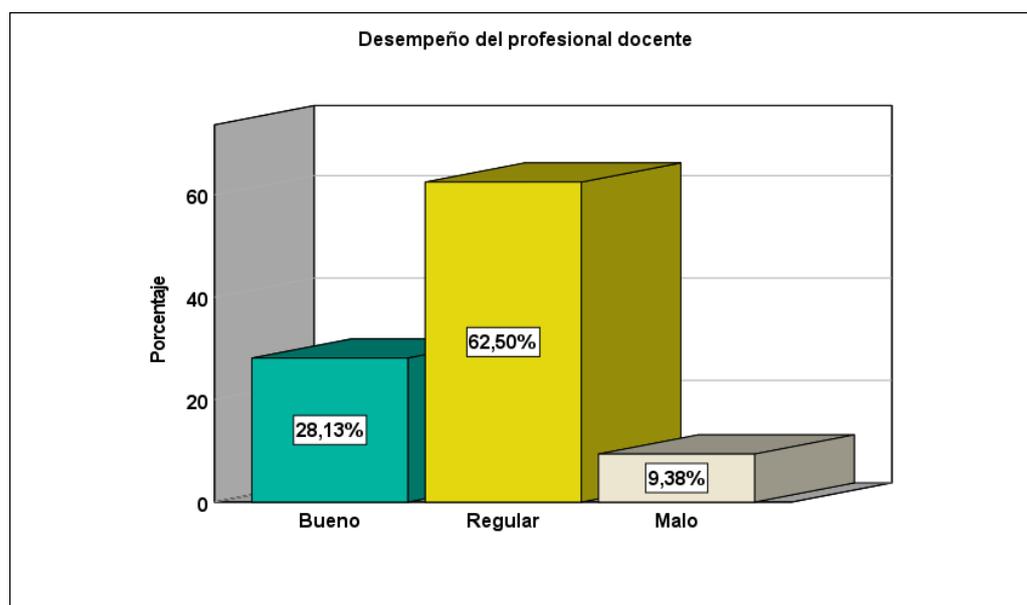
Niveles del desempeño del profesional docente

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | f | % | f | % |
| Válido | Bueno | 18 | 28,1 | 28,1 | 28,1 |
| | Regular | 40 | 62,5 | 62,5 | 90,6 |
| | Malo | 6 | 9,4 | 9,4 | 100,0 |
| | Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |

Nota. Elaboración propia.

Figura 6

Porcentaje del desempeño del profesional docente



Nota. Elaboración propia.

b) Resultados Descriptivos Objetivo Específico 1

Así, el resultado obtenido en la Tabla 11 y corroborado en la Figura 7, se observó que los promedios conseguidos concerniente a las competencias cardinales de la carrera de Farmacia Técnica del Instituto de Educación Superior “Daniel Alcides Carrión”, donde el 34.4% (22 docentes) presentaron un nivel alto; el 57.8% (37 docentes), nivel medio y, por último, el 7.8% (5 docentes) en un nivel bajo.

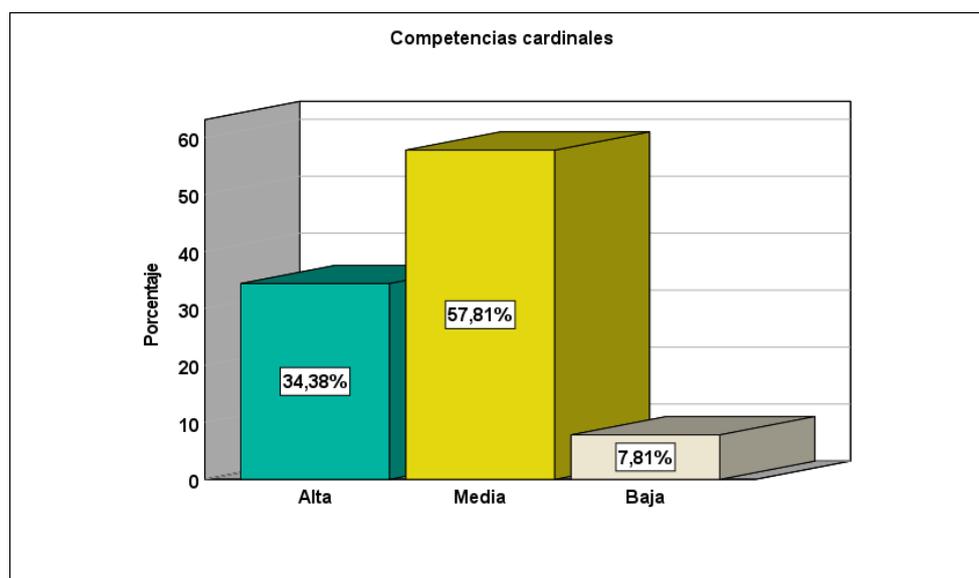
Tabla 12

Niveles de las competencias cardinales

| Competencias cardinales | | | | | |
|-------------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Alta | 22 | 34,4 | 34,4 | 34,4 |
| | Media | 37 | 57,8 | 57,8 | 92,2 |
| | Baja | 5 | 7,8 | 7,8 | 100,0 |
| | Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 7

Porcentaje de las competencias cardinales



Nota. Elaboración propia.

En ese sentido, entre las competencias cardinales identificadas en los docentes de la institución destaca el compromiso con la institución. Este elemento es mayoritario entre los docentes puesto que los encuestados superan los cinco años de permanencia. Asimismo, aquellos docentes que dictan a tiempo completo son los que han demostrado un mayor apoyo en la ejecución de las estrategias y planes operativos en las distintas sedes, evidenciando un amplio conocimiento de la cultura institucional y de su planeamiento estratégico. Además, la trayectoria hace que sus propuestas sean escuchadas por el equipo responsable de la carrera en las diferentes actividades que generan valor y suman en la estrategia de la institución.

Esta característica está estrechamente ligada con la capacidad de adaptación, en la medida que los docentes entienden que existen objetivos institucionales que se anteponen a sus objetivos personales, por lo que requieren adaptarse a las condiciones. Si bien no es la totalidad, se han identificado docentes que, al reconocer situaciones distintas a lo planificado, logran adaptarse a ellas sin generar inconvenientes u obstáculos para el instituto. En tanto, para aquellos docentes nuevos, el filtro de contratación valora su capacidad para la adaptación a un contexto exigente y dinámico.

Ahora bien, se ha identificado también la capacidad de planificación entre aquellos que cumplen con exactitud lo establecido en el calendario académico, y cumplen con sus funciones en tiempo y forma (suben sus materiales al aula virtual, registran sus calificaciones a tiempo, cumplen con lo programado en el silabo y el número de horas de clase establecido). Además, son capaces de organizar la facilitación de sus asignaturas y/o la generación de proyectos adicionales que complementan la formación que los estudiantes reciben.

Por último, la capacidad para comunicarse se ha identificado entre los docentes un buen nivel de relacionamiento con los estudiantes y un buen nivel de redacción en la elaboración de materiales y documentos académicos pertinentes y/o tener el conocimiento necesario, para interactuar a todo nivel.

c) Resultados Descriptivos Objetivo Específico 2

Así, el resultado obtenido en la Tabla 12 y corroborado en la Figura 8, se observó que los promedios conseguidos concerniente a la satisfacción de los estudiantes de la carrera de Farmacia Técnica del Instituto de Educación Superior “Daniel Alcides Carrión”, donde el 99.80% (502 estudiantes) presentaron satisfacción en el semestre 2022-I y el 99.54% (218 estudiantes) durante el semestre 2022-II.

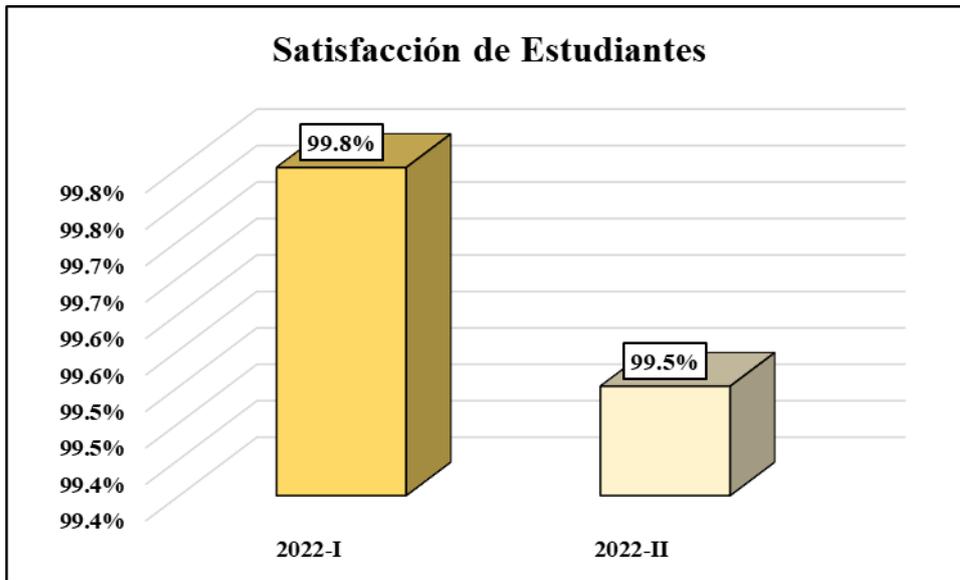
Tabla 13

Niveles de satisfacción de los estudiantes

| Semestre Lectivo | Satisfacción de Estudiantes | | |
|-------------------------|---|--|--|
| | Número de estudiantes satisfechos con Desempeño del Docente en el aula | Total de estudiantes encuestados* | Porcentaje de estudiantes satisfechos con el servicio recibido por el docente |
| 2022-I | 502 | 503 | 99.80% |
| 2022-II | 217 | 218 | 99.54% |

Figura 8

Porcentaje de la satisfacción de los estudiantes



Nota. Elaboración propia.

d) Resultados Descriptivos Objetivo Específico 3

Tabla 14

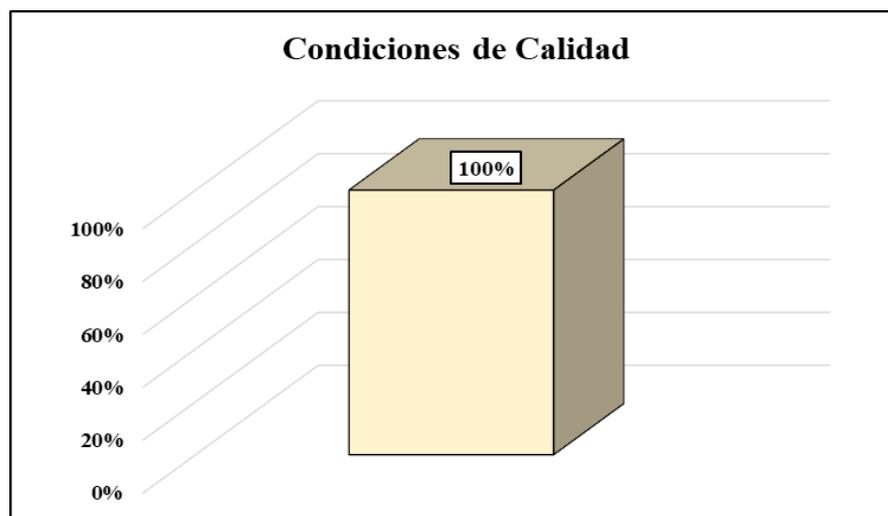
Niveles de las condiciones de calidad

| Condiciones de Calidad | | |
|--|--------------------------------|--|
| Número de requisitos de calidad cumplidos por la carrera de farmacia | Total de requisitos de calidad | Porcentaje de condiciones de calidad cumplidas por el ente regulador |
| 21 | 21 | 100% |

Así, el resultado obtenido en la Tabla 13 y corroborado en la Figura 9, se observó que los promedios conseguidos concerniente a las condiciones de calidad entre los estudiantes de la carrera de Farmacia Técnica del Instituto de Educación Superior “Daniel Alcides Carrión”, donde el 100% señaló que se cumplió con los requisitos.

Figura 9

Porcentaje de las condiciones de calidad



Nota. Elaboración propia.

Sin embargo, esta información es contrastada con los datos obtenidos de la Encuesta de Nivel de Recomendación de la Marca (NPS) 2022-1. Los resultados globales de esta encuesta evidencian que solo un 20.1% de los estudiantes considera que su experiencia en la institución ha sido satisfactoria en contraposición a lo señalado por el instituto en sus evaluaciones de calidad. Asimismo, en el desagregado de la encuesta NPS se evidenció que existen aspectos dentro de la práctica docente que están perjudicando la satisfacción de los estudiantes. Así, se ha elaborado la tabla presentada a continuación en la que están sintetizados aquellos puntos críticos ordenados de manera descendente según el puntaje obtenido.

Tabla 15

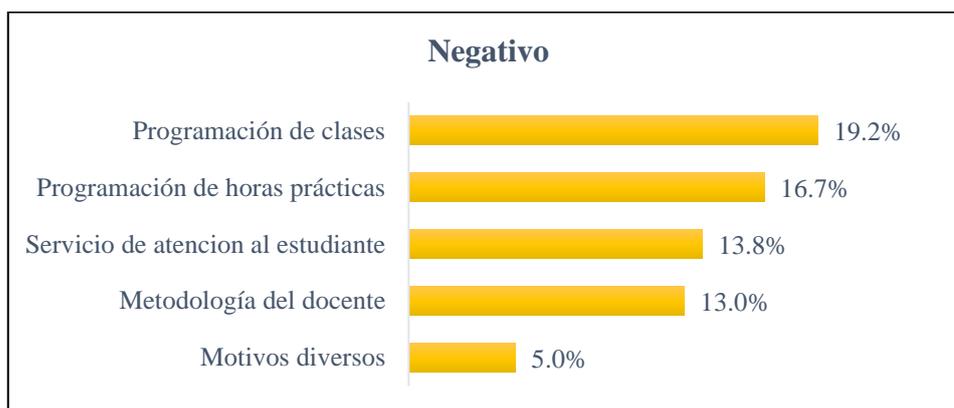
Resultados Encuesta NPS 2022-1

| Etiquetas de fila | Negativo |
|---|-----------------|
| Programación de clases | 19.2% |
| Programación de horas prácticas | 16.7% |
| Servicio de atención al estudiante | 13.8% |
| Metodología del docente | 13.0% |
| Motivos diversos | 5.0% |
| Asistencia y puntualidad del docente | 3.8% |
| Calidad de atención | 3.8% |
| Materiales didácticos para clases prácticas | 2.5% |

| | |
|--------------------------------------|------|
| Conocimiento del docente | 2.5% |
| Entrega de notas y retroalimentación | 2.1% |
| Equipos de laboratorio | 2.1% |
| Experiencia de los docentes | 2.1% |
| Canal de Consultas y trámites | 1.7% |
| Mobiliario del aula | 1.7% |
| Uso del material de clase | 1.3% |
| Reclamos | 1.3% |
| Valor de cuota de estudios | 1.3% |
| Plan de estudios | 0.8% |
| Convalidación de cursos | 0.8% |
| Contenido de los cursos | 0.8% |

Figura 10

Resultados Encuesta NPS 2022-1



Nota. Elaboración propia.

e) Resultados Descriptivos Objetivo Específico 4

Tabla 16

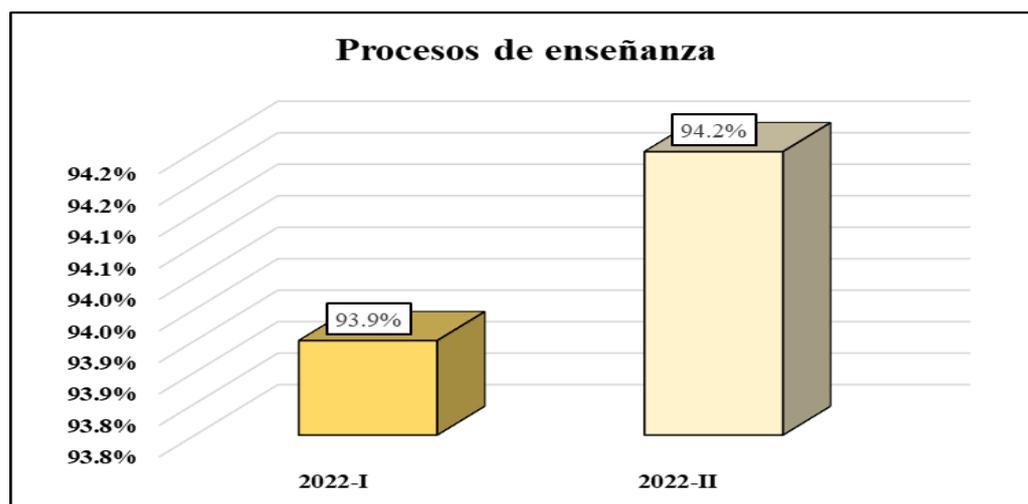
Niveles de registro de evaluación de estudiantes

| Registro de Evaluación de Estudiantes | | | |
|---------------------------------------|--|----------------------|--|
| Semestre Lectivo | Número de estudiantes aprobados por unidad didáctica | Total de estudiantes | Porcentaje de logros de aprendizaje de los estudiantes |
| 2022-I | 1359 | 1448 | 93.9% |
| 2022-II | 1343 | 1426 | 94.2% |

Así, el resultado obtenido en la Tabla 14 y corroborado en la Figura 10, se observó que los promedios conseguidos concerniente al registro de evaluación de estudiantes de la carrera de Farmacia Técnica del Instituto de Educación Superior “Daniel Alcides Carrión”, donde el 93.90% (1359 estudiantes) aprobaron en el semestre 2022-I y el 94.2% (218 estudiantes) durante el semestre 2022-II.

Figura 11

Porcentaje del registro de evaluación de estudiantes



Nota. Elaboración propia.

f) Resultados Descriptivos Objetivo Específico 5

Así, el resultado obtenido en la Tabla 15 y corroborado en la Figura 11, se observó que los promedios conseguidos concerniente a las competencias específicas de la carrera de Farmacia Técnica del Instituto de Educación Superior “Daniel Alcides Carrión”, donde el 37.5% (24 docentes) presentaron un nivel alto; el 54.7% (35 docentes), nivel medio y, por último, el 7.8% (5 docentes) en un nivel bajo.

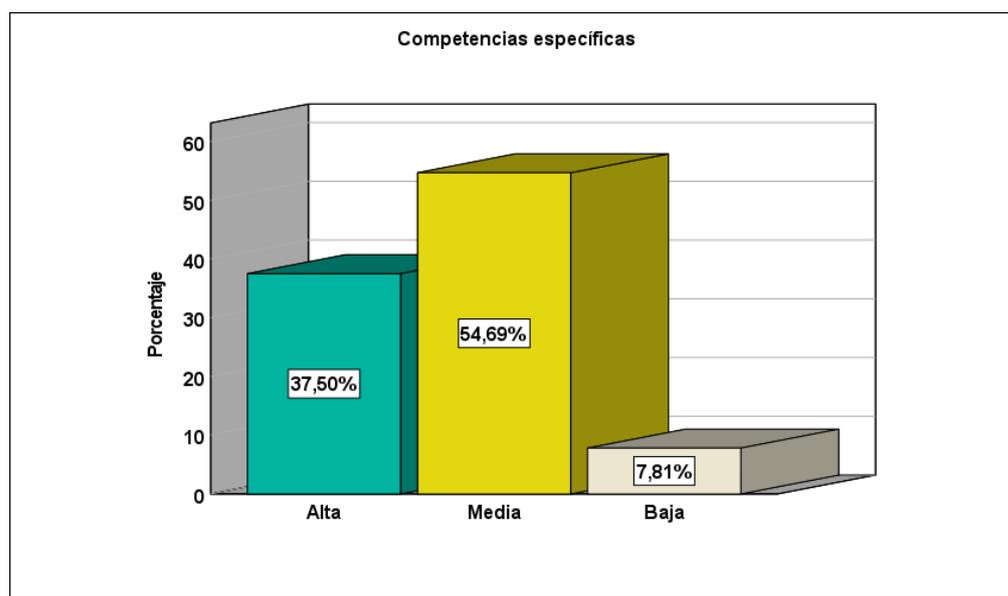
Tabla 17

Niveles de las competencias específicas

| | | Competencias específicas | | | |
|--------|-------|--------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Alta | 24 | 37,5 | 37,5 | 37,5 |
| | Media | 35 | 54,7 | 54,7 | 92,2 |
| | Baja | 5 | 7,8 | 7,8 | 100,0 |
| | Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 12

Porcentaje de las competencias específicas



Nota. Elaboración propia.

Estos datos evidencian un nivel medio de estrategias específicas puesto que, si bien la institución promueve entre sus docentes la innovación a través de jornadas interdisciplinarias, plenarias, congresos, etc., no se ha conseguido instaurar la responsabilidad y necesidad de contar con estrategias innovadoras aplicadas en su práctica diaria. Esto sumado a la falta de involucramiento de los docentes que laboran de manera parcial en la entidad. Estos docentes solo se limitan al dictado de sus asignaturas y representan el 75% de la totalidad de los docentes.

4.1.2. Resultados Estadísticos Inferenciales

a) Resultados Inferenciales Objetivo General

a.1.) Prueba de Normalidad

En la Tabla 12 se visualizó el estadístico de la prueba normalidad, debido a que la población excedió los 50 docentes, por ende, se hizo uso de Kolmogorov-Smirnov, cuya sig. bilateral (p valor) demostró que los valores son menores a 0,05, por lo que se empleó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para responder a las hipótesis establecidas en la investigación. Así, con los resultados proporcionados de esta prueba de normalidad, se procedió a realizar la tabulación de las hipótesis de investigación, donde se halló el

coeficiente de correlación y demostrar la aceptación o negación de la hipótesis alterna (H1) o nula (H0).

Tabla 18

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión por competencias | ,246 | 64 | ,000 |
| Desempeño del profesional docente | ,175 | 64 | ,000 |

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors.

a.2.) Ritual de la Prueba de Hipótesis

H1: Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño del profesional docente de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

H0: No existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño del profesional docente de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Tabla 19

Correlación entre gestión por competencias y desempeño del profesional docente

| Correlaciones | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| | | | Gestión por competencias | Desempeño del profesional docente |
| Rho de Spearman | Gestión por competencias | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,777** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 64 | 64 |
| Desempeño del profesional docente | Desempeño del profesional docente | Coefficiente de correlación | ,777** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 64 | 64 |

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 13, se observó respecto a la hipótesis general que el nivel de correlación tiene un promedio de 0,777, por eso, se afirmó que existe un nivel de relación muy fuerte entre

la gestión por competencias y el desempeño del profesional docente de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión. Asimismo, la sig. bilateral fue de 0,000 siendo menor al p valor de 0,005, por lo que se considera válida la hipótesis de investigación y la hipótesis nula se rechaza.

b) Resultados Inferenciales Objetivo Específico 1

H1: Existe una relación significativa entre las competencias cardinales y los procesos de enseñanza de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

H0: No existe una relación significativa entre las competencias cardinales y los procesos de enseñanza de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Tabla 20

Correlación entre competencias cardinales y procesos de enseñanza

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------|
| | | | Competencias cardinales | Procesos de enseñanza |
| Rho de Spearman | Competencias cardinales | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,761** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 64 | 64 |
| | Procesos de enseñanza | Coefficiente de correlación | ,761** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 64 | 64 |

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 14, se observó respecto a la primera hipótesis específica que el nivel de correlación tiene un promedio de 0,761, por eso, se afirmó que existe un nivel de relación muy fuerte entre las competencias cardinales y los procesos de enseñanza de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión. Asimismo, la sig. bilateral fue de 0,000 siendo menor al p valor de 0,005, por lo que se considera válida la hipótesis de investigación y la hipótesis nula se rechaza.

c) Resultados Inferenciales Objetivo Específico 2

H1: Existe una relación significativa entre las competencias cardinales y la satisfacción de los estudiantes en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

H0: No existe una relación significativa entre las competencias cardinales y la satisfacción de los estudiantes en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Tabla 21

Correlación entre competencias cardinales y satisfacción de los estudiantes

| Correlaciones | | | | |
|------------------|------------------------------------|------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| | | | Competencias cardinales | Satisfacción de los estudiantes |
| Rho de Spearman | Competencias cardinales | Coefficiente de | 1,000 | ,606** |
| | | correlación | | |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 64 | 64 |
| | Satisfacción de los estudiantes | Coefficiente de | ,606** | 1,000 |
| | | correlación | | |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |
| | N | 64 | 64 | |

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 15, se observó respecto a la segunda hipótesis específica que el nivel de correlación tiene un promedio de 0,606, por eso, se afirmó que existe un nivel de relación considerable entre las competencias cardinales y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión. Además, la sig. bilateral fue de 0,000 siendo menor al p valor de 0,005, por lo que se considera válida la hipótesis de investigación y la hipótesis nula se rechaza.

d) Resultados Inferenciales Objetivo Específico 3

H1: Existe una relación significativa entre las competencias cardinales y las condiciones de calidad en procesos regulatorio en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

H0: No existe una relación significativa entre las competencias cardinales y las condiciones de calidad en procesos regulatorio en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Tabla 22

Correlación entre competencias cardinales y condiciones de calidad en procesos regulatorios

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|---|----------------------------|-------------------------|---|
| | | | Competencias cardinales | Condiciones de calidad en procesos regulatorios |
| Rho de Spearman | Competencias cardinales | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,572** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 64 | 64 |
| | Condiciones de calidad en procesos regulatorios | Coeficiente de correlación | ,572** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 64 | 64 |

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 16, se observó respecto a la tercera hipótesis específica que el nivel de correlación tiene un promedio de 0,572, por eso, se afirmó que existe un nivel de relación considerable entre las competencias cardinales y las condiciones de calidad en procesos regulatorio en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión. También, la sig. bilateral fue de 0,000 siendo menor al p valor de 0,005, por lo que se considera válida la hipótesis de investigación y la hipótesis nula se rechaza.

e) Resultados Inferenciales Objetivo Específico 4

H1: Existe una relación significativa entre las competencias específicas y los procesos de enseñanza en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

H0: No existe una relación significativa entre las competencias específicas y los procesos de enseñanza en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Tabla 23

Correlación entre competencias específicas y procesos de enseñanza

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| | | | Competencias específicas | Procesos de enseñanza |
| Rho de Spearman | Competencias específicas | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,711** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 64 | 64 |
| | Procesos de enseñanza | Coeficiente de correlación | ,711** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 64 | 64 |

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 17, se observó respecto a la cuarta hipótesis específica que el nivel de correlación tiene un promedio de 0,711, por eso, se afirmó que existe un nivel de relación considerable entre las competencias específicas y los procesos de enseñanza en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión. También, la sig. bilateral fue de 0,000 siendo menor al p valor de 0,005, por lo que se considera válida la hipótesis de investigación y la hipótesis nula se rechaza.

f) Resultados Inferenciales Objetivo Específico 5

H1: Existe una relación significativa entre las competencias específicas y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

H0: No existe una relación significativa entre las competencias específicas y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Tabla 24

Correlación entre competencias específicas y satisfacción de los estudiantes

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|------------------------------------|------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| | | | Competencias específicas | Satisfacción de los estudiantes |
| Rho de Spearman | Competencias específicas | Coeficiente de | 1,000 | ,545** |
| | | correlación | | |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | Satisfacción de los estudiantes | Coeficiente de | ,545** | 1,000 |
| | | correlación | | |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 64 | 64 |

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 18, se observó respecto a la quinta hipótesis específica que el nivel de correlación tiene un promedio de 0,545, por eso, se afirmó que existe un nivel de relación considerable entre las competencias específicas y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión. Además, la sig. bilateral fue de 0,000 siendo menor al p valor de 0,005, por lo que se considera válida la hipótesis de investigación y la hipótesis nula se rechaza.

g) Resultados Inferenciales Objetivo Específico 6

H1: Existe una relación significativa entre las competencias específicas y las condiciones de calidad en procesos regulatorios de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

H0: No existe una relación significativa entre las competencias específicas y las condiciones de calidad en procesos regulatorios de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022.

Tabla 25

Correlación entre competencias específicas y condiciones de calidad en procesos regulatorios

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------|--------------------------|---|
| | | | Competencias específicas | Condiciones de calidad en procesos regulatorios |
| Rho de Spearman | Competencias específicas | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,546** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 64 | 64 |
| | Condiciones de calidad en procesos regulatorios | Coefficiente de correlación | ,546** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 64 | 64 |

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 19, se observó respecto a la sexta hipótesis específica que el nivel de correlación tiene un promedio de 0,546, por eso, se afirmó que existe un nivel de relación considerable entre las competencias específicas y las condiciones de calidad en procesos regulatorios de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión. Además, la sig. bilateral fue de 0,000 siendo menor al p valor de 0,005, por lo que se considera válida la hipótesis de investigación y la hipótesis nula se rechaza.

4.2 Análisis de resultados o discusión de resultados

En el ámbito de investigación se explica que la gestión por competencias es una estrategia que implica reconocer los motivos, las características, las actitudes positivas y los valores de los trabajadores, así como sus habilidades cognitivas u otros aspectos que los distinguan en el desempeño de sus funciones, permitiéndoles destacarse dentro de un grupo (Bals et al., 2019). En esta línea investigativa, surge el desempeño profesional que se refiere al comportamiento que se espera de los trabajadores en una institución, tanto a nivel personal como profesional. Todo ello para garantizar la calidad del proceso educativo, por lo que es fundamental tener en cuenta las condiciones laborales y las características individuales del profesional (Harris, 2015).

Así, los resultados de la aplicación de los instrumentos de investigación hacen denotar entre su análisis descriptivo que los promedios conseguidos respecto de la variable gestión por competencias entre los docentes de la carrera de Farmacia Técnica del Instituto de Educación Superior “Daniel Alcides Carrión” destacó el nivel medio (53.1%), cuyas dimensiones también coincidieron con este nivel: Competencias cardinales (62.5%) y Competencias específicas (57.8%). Además, según lo visualizado en los porcentajes de la variable desempeño del profesional docente el nivel destacado fue el regular (62.5%).

Estos resultados coinciden con lo propuesto por Acevedo-Duque et al. (2020) quienes también utilizaron un cuestionario, a fin de obtener que las competencias pedagógicas y de aprendizaje fueron las más destacadas en el desempeño de los docentes, mientras que la competencia de enseñanza obtuvo la calificación más baja. Además, el estudio realizado por Ortega et al. (2020) indicaron que entre sus resultados se halló que un 44% de los docentes presentaron un nivel bajo de competencias en este ámbito académico. Por eso, se expresa que, al implementar diversas capacitaciones o programas, estos deben continuar fomentando el crecimiento profesional y el fortalecimiento de las habilidades docentes.

Respecto del objetivo general de estudio se determinó que la relación entre la gestión por competencias y el desempeño del profesional docente de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión durante el año 2022 fue expresada como un nivel de correlación muy fuerte ($\rho = 0,777$). Así, se coincidió con Sosa (2018) quien indicó que

a mayor aplicación de la gestión por competencias, se observó un mejor desempeño laboral. Por eso, se pudo señalar que existió una relación directa y significativa entre las variables analizadas en el estudio. A ello se agrega el estudio de Meza et al. (2021) quienes hallaron una correlación directa y significativa entre las variables analizadas ($r = .623, p < .05$).

Así, es esencial destacar que la educación constituye un proceso fundamental en la construcción de los fundamentos culturales de la vida, enmarcado por el desarrollo de valores, visión y el progreso social. Por eso, en el ámbito educativo se encuentra en constante cambio y está relacionado con la calidad, así como con la adquisición de habilidades que también considera el entorno virtual (Gómez y Valdés, 2019).

Así también Duprez et al. (2017) sostienen que existen diferentes perspectivas en la conceptualización de las competencias dentro de las organizaciones. En este sentido, se ha observado un creciente interés en promover el aprendizaje y el desarrollo de habilidades desde edades tempranas, ya que se considera que una actitud competitiva debe cultivarse desde el crecimiento para alcanzar el éxito.

Además, en el panorama de estudio, las competencias cardinales, en términos de Alles (2015) se refieren al conjunto de habilidades fundamentales necesarias para llevar a cabo las actividades. Por ello, estas competencias son establecidas como requisitos por la institución para la contratación de personal. A ello se suman las competencias específicas que se consideran como acciones alineadas con parámetros de medición específicos, como la eficiencia, la eficacia, la productividad y, por consiguiente, la competitividad. En consecuencia, estas competencias permiten reconocer posibles conflictos y superarlos mediante su adaptación en el contexto educativo, en este caso.

Respecto del primer objetivo específico de estudio se determinó que la relación entre las competencias cardinales y los procesos de enseñanza de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión durante el año 2022 fue expresada como un nivel de correlación muy fuerte ($\rho = 0,761$). Esto coincide con la investigación de Hidalgo (2020) quien determinó que las competencias profesionales docentes poseen un nivel de

logro suficiente, pero requieren de un mayor desarrollo para que sean coherentes con las necesidades de aprendizaje.

Por ende, de acuerdo con el Ministerio de Educación (2017), los elementos relacionados con el docente están vinculados a su formación profesional, la motivación, la satisfacción y el compromiso con su labor. Por eso, los procesos de enseñanza se ven fortalecidos según la calidad de la formación, debido a que mayores serán las posibilidades de desempeñarse eficientemente.

Respecto del segundo objetivo específico de estudio se determinó que la relación entre las competencias cardinales y la satisfacción de los estudiantes en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión durante el año 2022 fue expresada como un nivel de correlación considerable ($\rho = 0,606$). En esta situación, el estudio que desarrollo Vega (2022) verificó la efectividad de la aplicación de competencias por parte de los docentes en su desempeño corroborando que el 90.6% de los docentes demostraron una excelente capacidad de apoyo y acompañamiento a sus estudiantes, por lo que la satisfacción fue expresada como positiva.

Así, de acuerdo con Harris (2015), la satisfacción del estudiante se refiere a la evaluación que realiza un estudiante sobre su experiencia educativa y tiene un impacto a corto plazo. Por eso, la satisfacción de los estudiantes puede influir significativamente en la enseñanza, ya que está relacionada de manera bidireccional con la participación y los logros de los estudiantes.

Respecto del tercer objetivo específico de estudio se determinó que la relación entre las competencias cardinales y las condiciones de calidad en procesos regulatorios en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión durante el año 2022 fue expresada como un nivel de correlación considerable ($\rho = 0,572$). En esa misma línea, la investigación desarrollada por Wahyudi (2018) concuerda con este resultado al demostrar que el involucramiento de los docentes con el proyecto educativo institucional y su estricto cumplimiento del reglamento institucional se relacionó con la dimensión calidad evidenciada en un 65% de encuestados que respondió "de acuerdo". De este modo, los resultados evidenciados en la presente investigación demuestran que el apego

al Plan Anual de Trabajo (PAT) y conducción bajo las Políticas de Investigación aplicada e innovación tienen estrecha vinculación con el nivel de calidad institucional.

Entonces, estas condiciones de calidad también se ven afectadas por el desempeño de los docentes, donde se abarcan; de acuerdo con Pinru y Burhaein (2019) aspectos sociales, económicos, políticos y culturales. Así, en estas circunstancias es responsabilidad de los docentes llevar a cabo su labor con compromiso, a fin de mejorar el desempeño de modo permanente, y buscando tener la formación necesaria para ejercer la docencia en educación superior tecnológica.

Asimismo, los resultados obtenidos por la Encuesta NPS 2022-1 evidencian que, pese a los óptimos resultados en cuanto a la calidad presentados por la institución, desde la visión de los estudiantes existen muchos puntos críticos que necesitan ser atendidos. Tal es el nivel de insatisfacción que solo un 20.1% sostiene estar satisfecho con el servicio brindado por instituto. Destacando como problemas principales la descoordinación en la programación de las clases (19.2%), la programación de horas prácticas (16.7%), el servicio deficiente de atención al estudiante (13.8%) y la metodología de los docentes (13.0%).

Respecto del cuarto objetivo específico de estudio se determinó que la relación entre las competencias específicas y los procesos de enseñanza en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión durante el año 2022 fue expresada como un nivel de correlación considerable ($\rho = 0,711$). Ello coincide con la investigación de Maba et al. (2018) quienes indicaron que los procesos de enseñanza se presentaron en forma de modelos de evaluación que han sido validados por docentes, directores y supervisores escolares seleccionados, a fin de lograr un proceso de aprendizaje significativo.

Así, de acuerdo con Gómez y Valdés (2019) la calidad del servicio brindado por el docente en términos de enseñanza engloba un conjunto de estrategias, metodologías, técnicas y evaluación empleadas por el profesor en el desarrollo de sus prácticas pedagógicas dentro del contexto institucional. Por eso, Pinru y Burhaein (2019) también indican que la motivación se fortalece mediante un alto grado de compromiso y una convicción de que la labor educativa es fundamental para el desarrollo tanto individual

como social. Por lo tanto, resulta de gran importancia la manifestación continua de actitudes que reflejen compromiso en el trabajo, así como actividades pedagógicas.

Respecto del quinto objetivo específico de estudio se determinó que la relación entre las competencias específicas y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión durante el año 2022 fue expresada como un nivel de correlación considerable ($\rho = 0,545$). Por ello, entre los resultados que presentó Huayamares (2018) revelaron que el 50% de los evaluados mostraron un nivel medio en cuanto a la gestión por competencias, mientras que el 25% alcanzó un nivel alto y otro 25% un nivel bajo. Así se entiende que existe una correlación significativa entre las variables analizadas, con un valor de correlación positiva alta ($\rho = 0,763$).

Por ende, también es importante según Gómez y Valdés (2019) destacar que la satisfacción de los estudiantes tiene un impacto indirecto en el desempeño organizacional; ya que es más probable que los estudiantes satisfechos contribuyan financieramente a la institución, por eso, la retroalimentación puede utilizarse para mejorar las actitudes.

Respecto del sexto objetivo específico de estudio se determinó que la relación entre las competencias específicas y las condiciones de calidad en procesos regulatorios de la carrera de Farmacia Técnica del IESP Daniel Alcides Carrión durante el año 2022 fue expresada como un nivel de correlación considerable ($\rho = 0,546$). Por eso, este resultado coincide con el estudio que realizaron Rodríguez et al. (2021) quienes demuestran que las destrezas socioemocionales y emocionales de los docentes en su práctica profesional y laboral forman parte de las características del enfoque pedagógico requerido para la modalidad servicio. Asimismo, la presente investigación muestra que las estrategias de los docentes del instituto se mantienen acorde con el perfil del docente establecido en el Manual de Perfil de Puestos y se fortalecen en las actividades de capacitación.

Asimismo, para tener un entorno laboral óptimo es necesario contar con una infraestructura física en óptimas condiciones, así como fomentar un ambiente humano propicio, caracterizado por relaciones afectivas, autonomía y cooperación, que permita cumplir eficientemente con las competencias. Además, para lograr la construcción de este entorno, es necesario llevar a cabo una gestión intencional por parte del colectivo de

docentes y demás trabajadores de la institución, a fin de alcanzar la calidad según los procesos regulatorios (Gómez y Valdés, 2019).

Por todo ello, desde una perspectiva crítica, se argumenta que la gestión basada en competencias debe considerar la cantidad de publicaciones e investigaciones realizadas por los docentes como un indicador de eficiencia. Además, la falta de participación del docente en la adaptación de la institución al entorno virtual puede resultar un problema durante su jornada laboral; por ello, el enfoque de gestión por competencias ha descuidado esta dimensión, por lo tanto, es de vital importancia que las instituciones educativas públicas o privadas consideren la virtualidad como un factor clave en el desempeño docente durante todo el año académico y en lo sucesivo, como parte de la prestación del servicio ante las nuevas modalidades de enseñanza que afrontará la carrera de Farmacia Técnica del IESP Daniel Alcides Carrión.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. Se concluyó que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño del profesional docente de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, durante el año 2022 ($p = 0,000$). Esto implica que el enfoque de gestión por competencias, que tiene por finalidad reconocer, mejorar y evaluar las habilidades necesarias para un desempeño efectivo, está relacionado con una mejora en el desempeño de los docentes.
2. Se concluyó que existe relación significativa entre las competencias cardinales y los procesos de enseñanza de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, durante el año 2022 ($p = 0,000$). Así, las competencias fundamentales, es decir, aquellas habilidades y conocimientos esenciales para el ejercicio profesional en farmacia técnica, están estrechamente relacionadas con los métodos y enfoques utilizados en el proceso de enseñanza - aprendizaje.
3. Se concluyó que existe relación significativa entre las competencias cardinales y la satisfacción de los estudiantes en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, durante el año 2022 ($p = 0,000$). Esto indica que las competencias cardinales, están estrechamente relacionadas con el nivel de satisfacción de los estudiantes.
4. Se concluyó que existe relación significativa entre las competencias cardinales y las condiciones de calidad en procesos regulatorios en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, durante el año 2022 ($p = 0,000$). Esto quiere decir que las competencias cardinales, es decir, las habilidades y conocimientos esenciales para el desempeño en farmacia técnica, están estrechamente vinculadas al sustento de la calidad en los procesos regulatorios. Siendo aspectos como el perfil profesional y el perfeccionamiento docente aspectos claves para el sustento de la CBC IV: Disponibilidad de Personal Docente Competente y Suficiente.
5. Se concluyó que existe relación significativa entre las competencias específicas y los procesos de enseñanza en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, durante el año 2022 ($p = 0,000$). Lo que quiere decir que las competencias específicas, es decir, las habilidades y conocimientos especializados necesarios para

la práctica en farmacia técnica, desempeñan un papel crucial en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

6. Se concluyó que existe relación significativa entre las competencias específicas y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, durante el año 2022 ($p = 0,000$). Por ello, las competencias específicas impactan significativamente en la satisfacción de los estudiantes, las cuales son fundamentales para su formación y éxito en el campo de la farmacia técnica, así como para su inserción laboral, que debe responder a las necesidades del sector.
7. Se concluyó que existe relación significativa entre las competencias específicas y las condiciones de calidad en procesos regulatorios de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, durante el año 2022 ($p = 0,000$). Esto implica que las competencias específicas están directamente relacionadas con las tareas y responsabilidades que el área académica de la carrera de farmacia técnica debe velar, ofreciendo un programa de estudio que forme los profesionales técnicos en farmacia, bajo la regulación vigente y respondiendo al mercado. Así, el IES Daniel Alcides Carrión podrá mantener el licenciamiento de esta carrera como parte de su oferta académica.

Recomendaciones

1. Se recomienda a los responsables académicos elaborar programas de crecimiento profesional: Crear programas de capacitación y formación personalizados para los docentes, con el propósito de fortalecer las competencias identificadas. Estos programas pueden consistir en talleres, cursos, conferencias y actividades prácticas que aborden aspectos fundamentales de la enseñanza, actualización en temas propios de la carrera y enfoques pedagógicos innovadores. Organizados en un Plan de Desarrollo Docente que incluya líneas de formación en donde cada una contenga un grupo de cursos con temática similar. Dichas líneas deberán abordar la formación pedagógica y habilidades docentes, formación en TIC's, formación en investigación y trabajos de impacto social y gestión institucional.
2. Se recomienda a la gerencia establecer un plan de carrera docente, en donde se proponga una línea de reconocimiento y meritocracia, establecidos en una rúbrica de evaluación objetiva y permita la generación de categorías de docentes, en donde se

identifique a los mejores docentes y se proponga una red de formación de formadores (los mejores docentes acompañan y capacitan a otros docentes).

3. Se recomienda a los directivos académicos llevar a cabo un análisis detallado de las competencias fundamentales necesarias para un desempeño eficiente en la carrera de Farmacia Técnica. Estas competencias deben estar en consonancia con los estándares y requisitos profesionales establecidos. Identificar las habilidades y conocimientos clave permitirá dirigir los esfuerzos de enseñanza hacia el desarrollo de estas competencias en los estudiantes, garantizando de esta forma, el perfil de los egresados.
4. Se recomienda realizar una evaluación continua y brindar retroalimentación sobre el desarrollo de las competencias cardinales en los estudiantes. Estableciendo un sistema de evaluación que permita medir de manera precisa el progreso de los estudiantes en relación con estas competencias. Empleando una variedad de herramientas de evaluación, como rúbricas, exámenes prácticos y evaluaciones de desempeño, para asegurar una evaluación integral y precisa del desarrollo de las competencias identificadas, como sello y/o ADN del IES Daniel Alcides Carrión.
5. A los directivos académicos del instituto se recomienda actualizar el plan de estudios de manera regular, por lo menos cada tres años, analizando que el currículo esté constantemente actualizado para reflejar los cambios y avances en los procesos regulatorios, así como las nuevas necesidades del sector. Esto requiere revisar y ajustar los contenidos del programa de estudios para asegurar su alineación con las últimas regulaciones y normativas en el campo de la farmacia técnica, lo cual garantizará la inserción laboral exitosa de sus egresados, así como la vigencia de la licencia educativa, para formar más profesionales técnicos en farmacia técnica. Todo esto, es sumamente importante para corroborar que se cuenta con el perfil del docente idóneo y cuenta con las competencias cardinales y específicas, para el desempeño de su labor.
6. Se recomienda a los docentes promover el aprendizaje basado en la experiencia mediante el cual los estudiantes obtengan experiencia práctica en farmacia técnica a través la participación en pasantías, prácticas profesionales, proyectos de desarrollo productivo o proyectos de investigación. Estas oportunidades les permitirán poner en práctica sus competencias específicas en contextos reales y desarrollar habilidades prácticas adicionales, las mismas que potenciarán el perfil de egreso del estudiante.
7. Se recomienda que los responsables académicos de la carrera de farmacia técnica actualicen permanentemente los recursos y materiales del programa de estudio. Los

mismos, deben adecuarse a los requerimientos de los entes reguladores (MINEDU), y debe ser facilitados a sus docentes y estudiantes, incluyéndolos como parte de los sílabos, guías de aprendizaje de sus cursos, portafolio docente y otros, así como brindar capacitación respectiva, para el uso adecuado y significativo como parte del proceso de enseñanza – aprendizaje, enfocados siempre en que el docente cuente con las competencias necesarias para el desempeño de su labor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo-Duque, Á., Argüello, A., Pineda, B., y Turcios, P. (2020). Competencias del docente en educación online en tiempo de COVID-19. Universidades Publicas de Honduras. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 206-224. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599941>
- Akhtar, P., Khan, Z., Frynas, G., & Kei, Y. (2018). Essential Micro-foundations for Contemporary Business Operations: Top Management Tangible Competencies, Relationship-based Business Networks and Environmental Sustainability. *British Journal of Management*, 29(1), 43-62. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12233>
- Alemán-Saravia, A., Medina-Zuta, P., y Deroncele-Acosta, A. (2020). La calidad docente en un marco de equidad: balance de las políticas educativas y su contextualización en la realidad peruana. *Maestro y Sociedad*, 17(4), 762-782. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5243>
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humanos* (3 ed.). Granica.
- Anaya, E. (2019). Calidad educativa como precarización laboral: análisis de América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 49(2), 9-34. <http://ri.iberomx/handle/iberomx/5007>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Bals, L., Schulze, H., Stephen, K., & Stek, K. (2019). Purchasing and supply management (PSM) competencias: Current and future requirements. *Purchasing Education and Research for European Competence Transfer*, 25(5), 1-42. doi:10.1016/j.pursup.2019.100572
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.
- Correa, S. (2017). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 88-98. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n1.2017.76>

- da Silva, A., & Freitas, I. (2021). Meritocracia e gestão de pessoas por competências: tema utópico ou realidade organizacional? *Cadernos EBAPE.BR*, 19(1), 190-202. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190100>
- Decreto Supremo N.º 010-2017. (2017). *Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes*. Documento normativo, Ministerio de Educación. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-de-la-ley-n-30512-ley-de-institutos-y-decreto-supremo-n-010-2017-minedu-1558487-1/>
- Descargar Decreto Supremo N.º 016-2021. (2021). *Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 30512*. Decreto Supremo, Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/decreto-supremo-n-016-2021-minedu/>
- Díaz, J., Núñez, L., y Cáceres, K. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 169-197. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s2071-081x2018000200010&script=sci_arttext
- Duprez, V., Vandecasteele, T., Verhaeghe, S., Beeckman, D., & Van Hecke, A. (2017). The effectiveness of interventions to enhance self-management support competencies in the nursing profession: a systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 73(8), 1807-1824. <https://doi.org/10.1111/jan.13249>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Fonseca, A., Monterrosa, N., y López, D. (2020). Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: breve relación desde la teoría. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1). doi:10.17981/econcuc.41.1.2020.org.6
- Giraldo, D., y Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. [Tesis de licenciatura, Universidad del Rosario]. https://doi.org/10.48713/10336_8672

- Gómez, L., y Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/255>
- Harris, D. (2015). Skills, productivity and the evaluation of teacher performance. *Economics of Education Review*, 40, 183-204. doi:10.1016/j.econedurev.2014.03.002
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hidalgo, L. (2020). Competencias profesionales docentes en la educación remota. *Revista Internacional Multidisciplinaria*, 1(1). <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.61>
- Huayamares, K. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral docente del instituto de educación superior tecnológico público Chancay 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2133>
- Ley N.º 30512. (2016). *Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes*. Documento legal, Ministerio de Educación. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118500-30512>
- López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20(1), 311-322. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56745576016>
- Lora-Guzmán, H., Castilla, S., y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, ciencia y libertad*, 15(1), 83-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7511954>
- Maba, W., Ketut, B., Astawa, Y., & Bagus, M. (2018). Conducting assessment instrument models for teacher competence, teacher welfare as an effort to enhance education quality. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 46-52. <https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/article/view/170>

- Meza, L., Torres, J., y Mamani, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23-35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Ministerio de Educación. (2017). *Modificación de Norma Técnica de la Evaluación Ordinaria de Desempeño para Profesores del Nivel Inicial*. Normatividad, Ministerio de Educación. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicial/normatividad/>
- Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional. Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 16(29), 1-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7428977>
- Nápoles, A., Marrero, C., y Leyva, C. (2021). Concepto de gestión por competencias desde los riesgos, necesidad en la cultura de entidades médicas. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 25(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1025-02552021000400008&script=sci_arttext&tlng=pt
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ta ed.). Ediciones de la U.
- Ochoa, L., y Moya, C. (2018). La evaluación docente universitaria: retos y posibilidades. *Folios*(49), 41-60. doi:10.17227/folios.49-9390
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Metodologías para la elaboración de normas técnicas, diseños curriculares y evaluaciones por competencias laborales*. Metodología, Organización Internacional del Trabajo. <https://www.oitcinterfor.org/node/6762>
- Orozco, E., Nájera, J., Guerra, S., Ramos, F., y Guerra, R. (2021). Reflexión sobre las competencias docentes en los institutos superiores tecnológicos en Ecuador. *Educación Médica Superior*, 35(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412021000100020&script=sci_arttext&tlng=pt

- Ortega N., H., Pérez M., E., y Acosta D., J. (2020). Competencias del docente, un estudio en la Universidad Autónoma de Zacatecas, México. *Conocimiento Global*, 5(2), 1-15. <https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/96>
- Parra., C., y Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131-143. doi:10.19053/20278306.4602
- Pinru , D., & Burhaein, E. (2020). The Effects of Tenure, Teacher Certification, and Work Motivation on Special Needs Teacher Performance. *Universal Journal of Educational Research*, 8(9), 4348-4356. https://www.hrpub.org/journals/article_info.php?aid=9741
- Ramírez-Díaz, J. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1-15. doi:10.15359/ree.24-2.23
- Real Academia Española RAE. (2022). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/capacidad>
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBI NS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBI%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm).
- Rodríguez, A., y García, G. (2012). Eficacia y Eficiencia, premisas indispensables para la Competitividad. *Ciencias Holguín*, 18(3), 1-14. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181524338001>
- Rodriguez, J., Rodríguez, R., y Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-10. doi:http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038
- Ruíz-González, C., y Briceño-Cotrina, O. (2020). Realidad y perspectiva de la Educación Superior en el Perú. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(4), 97-108. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3142>

- Salazar, L., Carrasco, T., Correa, W., Carrillo, J., y Velasteguí, E. (2018). La gestión por competencias una herramienta clave para el desarrollo en el sector empresarial. *Ciencia Digital*, 2(1), 18-30. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i1.2>
- Sosa, P. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27117>
- Steinberg, M., & Garrett, R. (2016). Classroom Composition and Measured Teacher Performance: What Do Teacher Observation Scores Really Measure? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 10, 1-25. <https://doi.org/10.3102/0162373715616249>
- Vega, P. (2022). Challenges in the accompaniment of teachers' professional competence in times of pandemic. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 7(31), 16. <https://doi.org/10.46652/rgn.v7i31.884>
- Véliz, P., Jorna, A., y Berra, E. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educación Médica Superior*, 30(2), 1-17. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000200018
- Vezub, L., y Cordero Arroyo, G. (2022). Formación docente y calidad en América Latina. Análisis de casos en Chile, Ecuador y Perú. *Revista Educación Superior Y Sociedad (ESS)*, 34(1), 259-290. <https://doi.org/10.54674/ess.v34i1.561>
- Wach, S., Karbach, J., Ruffing, S., Brünken, R., & Spinath, F. (2016). University Students' Satisfaction with their Academic Studies: Personality and Motivation Matter. *Frontiers of Psychology*, 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00055>
- Wahyudi, W. (2018). The influence of emotional intelligence, competence and work environment on teacher performance of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 211-220. doi:<https://doi.org/10.37481/sjr.v1i2.139>
- Westreicher, G. (2020). *Gestión*. Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>

Zaldívar, M., y Lorenzo, O. (2021). Percepción de competencias docentes en profesores universitarios de Ciencias de la Salud. *Educación Médica*, 22, 420-423. doi:10.1016/j.edumed.2021.02.002

ANEXOS

Anexo 1: Declaración de Autenticidad



Escuela de Posgrado

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

DECLARACIÓN DEL GRADUANDO

Por el presente, el graduando (Apellidos y Nombres):

GUERRERO ROMERO, JENNY DOMENICA MARIEL

en condición de egresado del Programa de Posgrado:

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

deja constancia que ha elaborado el proyecto de tesis intitulado:

**“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DOCENTE
DEL I.E.S.P. DANIEL ALCIDES CARRIÓN, Año-2022”**

Declara que el presente trabajo de tesis ha sido elaborado por el mismo y no existe plagio / copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso o similar) presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica, de investigación, profesional o similar.

Deja constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no ha asumido como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de la internet.

Asimismo, ratifica que es plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asume la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y es consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, el graduado se somete a lo dispuesto en las nomas de la Universidad Ricardo Palma y los dispositivos legales vigentes.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Firma del graduado

14-11-2022

Fecha

Anexo 2: Autorización de consentimiento para realizar la investigación



Escuela de Posgrado

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DEL ÁREA O DEPENDENCIA DONDE SE REALIZA LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el área o dependencia que dirijo ha tomado conocimiento del proyecto de tesis titulado:

“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DOCENTE DEL I.E.S.P. DANIEL ALCIDES CARRIÓN, Año-2022”

el mismo que es realizado por el Sr. / Srta. Estudiante (Apellidos y Nombres):

GUERRERO ROMERO, JENNY DOMENICA MARIEL

en condición de egresado – investigador del programa de:

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Así mismo señalamos, que según nuestra normativa interna procedemos con el apoyo al desarrollo del proyecto de investigación, dado las facilidades del caso para aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

En razón de lo expresado, doy mi consentimiento para el uso de la información y/o la aplicación de los instrumentos de recolección de datos:

| | | |
|--|---|-------------------------------------|
| Nombre de la empresa: IES. Daniel Alcides Carrión | Autorización para el uso de los registros de la Empresa y Autorización para uso de razón social de la empresa. | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | | Si |
| | | No |

| | |
|--|--|
| Apellido y Nombre del Jefe / Responsable: Lavalle Zavala, Carmen | Cargo del Jefe / Representante del área: Coordinadora General de Gestión Docente |
| Teléfono fijo / Celular: 941105662 | Correo electrónico: carmen.lavalle@acarrion.edu.pe |

Firma: Carmen Lavalle Zavala

Fecha: 05/10/2022

Anexo 3: Matriz de consistencia

| "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DOCENTE DEL I.E.S. DANIEL ALCIDES CARRIÓN, Año-2022". | | |
|---|---|--|
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL |
| ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño del profesional docente de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022? | Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño del profesional docente de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022. | Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño del profesional docente de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022. |
| PROBLEMA ESPECÍFICO | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECIFICAS |
| ¿Qué relación existe entre las competencias cardinales y los procesos de enseñanza en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022? | Determinar la relación entre las competencias cardinales y los procesos de enseñanza de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022. | Existe una relación significativa entre las competencias cardinales y los procesos de enseñanza de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022. |
| ¿Qué relación existe entre las competencias cardinales y la satisfacción de los estudiantes en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022? | Determinar la relación entre las competencias cardinales y la satisfacción de los estudiantes en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022. | Existe una relación significativa entre las competencias cardinales y la satisfacción de los estudiantes en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022. |
| ¿Qué relación existe entre las competencias cardinales y las condiciones de calidad en procesos regulatorio | Determinar la relación entre las competencias cardinales y las condiciones de calidad en procesos regulatorio en la carrera de Farmacia | Existe una relación significativa entre las competencias cardinales y las condiciones de calidad en procesos regulatorio en la carrera de |

| | | |
|---|---|--|
| en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022? | Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022. | Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022. |
| ¿Qué relación existe entre las competencias específicas y los procesos de enseñanza en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022? | Determinar la relación entre las competencias específicas y los procesos de enseñanza en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022. | Existe una relación significativa entre las competencias específicas y los procesos de enseñanza en la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022. |
| ¿Qué relación existe entre las competencias específicas y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022? | Determinar la relación entre las competencias específicas y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022. | Existe una relación significativa entre las competencias específicas y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022. |
| ¿Qué relación existe entre las competencias específicas y las condiciones de calidad en procesos regulatorios de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022? | Determinar la relación entre las competencias específicas y las condiciones de calidad en procesos regulatorios de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022. | Existe una relación significativa entre las competencias específicas y las condiciones de calidad en procesos regulatorios de la carrera de Farmacia Técnica del IES Daniel Alcides Carrión, Año-2022. |

Anexo 4: Matriz de operacionalización de variables

| Matriz de Operacionalización de Variables | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|---|--|--------------------------|---|---|--|--------------------|-------------------|------------------|
| Variable | | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Nombre y Formulación Matemática del Indicador | | | Escala de Medición | Herramienta Usada | Unidad de Medida |
| Variable 1 | GESTIÓN POR COMPETENCIAS | De acuerdo con Alles (2015) la gestión por competencias es un modelo de <i>management</i> que permite que todos los colaboradores de una organización desde el número uno, los principales directivos hasta todos los demás colaboradores trabajen en conjunto en los de los objetivos organizacionales, es decir, todos juntos para alcanzar la visión, misión y la estrategia de la organización. | Describe Alles (2015) como tipos de competencias que deben evaluarse a las competencias cardinales y las competencias específicas. | Competencias cardinales | Porcentaje de la percepción en torno a las competencias cardinales | = | Compromiso con la institución | Ordinal | Cuestionario | Nivel |
| | | | | | | | Adaptabilidad a entornos diversos (flexibilidad) | | | |
| | | | | | | | Planificación y organización | | | |
| | | | | | | | Comunicación asertiva | | | |
| | | | | Competencias específicas | Porcentaje de la percepción en torno a las competencias específicas | = | Desarrollo docente | | | |
| | | | | | | | Innovación y creatividad | | | |
| | | | | | | | Tolerancia a la presión | | | |
| | | | | | | | Trabajo en equipo | | | |

| Matriz de Operacionalización de Variables | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|--|--|---|--|--|--------------------|------------------------|------------------|
| Variable | | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Nombre y Formulación Matemática del Indicador | | Escala de Medición | Herramienta Usada | Unidad de Medida |
| Variable 2 | DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DOCENTE | Palaci (2005): “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p.155). Por otro lado, Chiavenato (1994) afirma “El desempeño laboral es el esfuerzo que pone cada individuo en función del valor de las recompensas ofrecidas; dirigido por las capacidades y habilidades del individuo y por las percepciones que él tiene del papel que está desempeñando (pp.260-261). | Los procesos de desempeño serán medidos en tres dimensiones: procesos de enseñanza, satisfacción de los estudiantes y condiciones de calidad en procesos regulatorios. | Procesos de enseñanza | Porcentaje de logros de aprendizaje de los estudiantes | Número de aprobados por unidad didáctica /Total de estudiantes | Razón | Registros customizados | Porcentual |
| | | | | | Porcentaje de docentes aprobados en los cursos de perfeccionamiento pedagógico | Número de docentes aprobados / Total de docentes | Razón | | Porcentual |
| | | | | | Porcentaje de docentes que implementan buenas prácticas pedagógicas | Número de docentes con buenas prácticas pedagógicas / Total de docentes | Razón | | Porcentual |
| | | | | Satisfacción de los estudiantes | Porcentaje de estudiantes respecto al servicio recibido por los docentes | Número de estudiantes satisfechos con el servicio prestado por los docentes / Total de estudiantes | Razón | | Porcentual |
| | | | | Condiciones de calidad en procesos regulatorios | Porcentajes de condiciones de calidad cumplidas por el ente regulador (MINEDU) | Número de requisitos de calidad cumplidas por la carrera de farmacia / Total de requisitos de calidad propuestas por | Razón | | Porcentual |

| Matriz de Operacionalización de Variables | | | | | | | | | |
|---|--|-----------------------|------------------------|-------------|---|----------------------------|--------------------|-------------------|------------------|
| Variable | | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Nombre y Formulación Matemática del Indicador | | Escala de Medición | Herramienta Usada | Unidad de Medida |
| | | | | | | el ente regulador (MINEDU) | | | |

Anexo 5: Protocolos o Instrumentos utilizados

Ficha técnica del cuestionario utilizado

| | |
|-------------------------------|--|
| Nombre | Cuestionario para medir la gestión por competencias |
| Objetivo: | Medir la gestión por competencias entre los docentes |
| Autor: | Guerrero Romero, Jenny Domenica Mariel |
| Adaptación: | Elaboración propia |
| Administración: | Individual |
| Duración: | 20 minutos |
| Sujetos de aplicación: | Docentes del I.E.S. Daniel Alcides Carrión |
| Fecha de ejecución: | Del 03 de octubre al 15 de octubre de 2022 |
| Escala de medición: | Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |

Anexo 6: Formato de instrumentos o protocolos utilizados

Instrumento 1:

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Instrucciones: El presente instrumento será llenado con información verídica. Marcar o escribir con letra legible a fin de que la información sea comprensible.

| Escala Valorativa | | | | |
|-------------------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N.º | ÍTEMS | ESCALA | | | | |
|-----|--|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 1.-Dimensión: Competencias cardinales | | | | | |
| 1 | ¿Se siente motivado (a) para alinearse con las necesidades y prioridades establecidas como parte de la visión del instituto? | | | | | |
| 2 | ¿El cumplimiento de sus actividades contribuye a la visión de la institución? | | | | | |
| 3 | ¿Acepta con agrado los retos propuestos porque permiten cumplir con la visión de la institución? | | | | | |
| 4 | ¿Adapta, en el proceso, las nuevas tareas encomendadas para cumplir con los lineamientos de la institución? | | | | | |
| 5 | ¿Identifica y modifica objetivos o acciones respondiendo con rapidez ante las nuevas circunstancias? | | | | | |
| 6 | ¿Su capacidad para organizarse y diseñar estrategias contribuyen en el cumplimiento de objetivos de la institución? | | | | | |
| 7 | En el desarrollo de sus clases, ¿monitorea constantemente la sesión para que tenga un desarrollo adecuado? | | | | | |
| 8 | ¿Le motiva utilizar estrategias innovadoras que contribuyan con la calidad del servicio brindado por la institución? | | | | | |
| 9 | En su interrelación con compañeros de trabajo, colegas y estudiantes, ¿se le entiende de manera clara y oportuna? | | | | | |
| 10 | De ser necesario, ¿adapta su estilo de comunicarse para el entendimiento de sus estudiantes y colegas? | | | | | |
| 11 | ¿Sus destrezas para la comunicación han hecho que pueda conducir eventos o debates en la institución? | | | | | |
| | 2.-Dimensión: Competencias específicas | | | | | |
| 12 | ¿La información que le proporciona la institución le permite mejorar profesionalmente? | | | | | |
| 13 | ¿Se siente motivado (a) por incorporar estrategias innovadoras teniendo en cuenta que esto beneficia a la institución? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 14 | ¿Se siente motivado (a) por presentar proyectos novedosos y originales teniendo en cuenta que esto beneficia a la institución? | | | | | |
| 15 | ¿Está dispuesto (a) a asumir retos considerando que contribuyen a mejorar el servicio brindado por la institución? | | | | | |
| 16 | ¿Sus propuestas innovadoras y creativas son reconocidas por autoridades en la institución? | | | | | |
| 17 | ¿Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad? | | | | | |
| 18 | ¿Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia? | | | | | |
| 19 | ¿Recibe comentarios de sus compañeros acerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la Institución? | | | | | |
| 20 | ¿La organización promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la Institución? | | | | | |
| 21 | ¿Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la Institución? | | | | | |
| 22 | ¿Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.? | | | | | |

Anexo 7: Tablas de Validez de Contenido realizada por la terna de Jueces

Experto 1:

TABLA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO

I. SECCIÓN VALIDACIÓN ➔ Para cada ítem señalado, marque con una "X", si es o no es Suficiente, Pertinente, Claro, Objetivo, Estructurado y si está o no de acuerdo con la Escala Ordinal.

| Dimensión | Ítem | Criterios Generales | Escala Evaluativa | | | | | Observaciones |
|---|---|---------------------|-------------------|-----------------|--------------|------------|----------------|---------------|
| | | | 1 Inaceptable | 2 Deficiente | 3 Regular | 4 Bueno | 5 Excelente | |
| Competencias cardinales | 1. ¿Se siente motivado (a) para alinearse con las necesidades y prioridades establecidas como parte de la visión del instituto? | Pertinencia | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | 2. ¿Contribuye con el cumplimiento de sus actividades a la visión de la institución? | Pertinencia | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | 3. ¿Acepta con agrado los retos propuestos porque permiten cumplir con la visión de la institución? | Pertinencia | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | 4. ¿Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas para cumplir con los lineamientos de la institución? | Pertinencia | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | 5. ¿Identifica y modifica objetivos o acciones respondiendo con rapidez ante las nuevas circunstancias? | Pertinencia | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | 6. ¿Su capacidad para organizarse y diseñar estrategias contribuyen en el cumplimiento de objetivos de la institución? | Pertinencia | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | 7. En el desarrollo de sus clases, ¿monitorea constantemente la sesión para tenga un desarrollo adecuado? | Pertinencia | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| Objetividad | | | | | | X | | |
| Estructura | | | | | | X | | |
| Escala | | | | | | X | | |
| 8. ¿Le motiva utilizar estrategias innovadoras que contribuyan con la calidad del servicio brindado por la institución? | Pertinencia | | | | | X | | |
| | Claridad | | | | | X | | |
| | Objetividad | | | | | X | | |
| | Estructura | | | | | X | | |
| | Escala | | | | | X | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|-------------|--|--|--|---|---|--|---|
| | 9. En su interrelación con compañeros de trabajo, colegas y estudiantes, ¿se le entiende de manera clara y oportuna? | Pertinencia | | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | | X | |
| | 10. De ser necesario, ¿adapta su estilo de comunicarse para el entendimiento de sus estudiantes y colegas? | Pertinencia | | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | | X | |
| | 11. ¿Sus destrezas para la comunicación han hecho que pueda conducir eventos o debates en la institución? | Pertinencia | | | | | X | | Se puede mejorar la pregunta orientada a la comunicación asertiva (autoasertividad o heteroasertividad) |
| | | Claridad | | | | | X | | |
| Objetividad | | | | | | X | | | |
| Estructura | | | | | | X | | | |
| Escala | | | | | | X | | | |
| Competencias específicas | 12. ¿La información que le proporciona la institución le permite mejorar profesionalmente? | Pertinencia | | | | | X | ¿Se refiere a las capacitaciones que le brinda la institución? | |
| | | Claridad | | | | | X | | |
| | | Objetividad | | | | | X | | |
| | | Estructura | | | | | X | | |
| | | Escala | | | | | X | | |
| | 13. ¿Se siente motivado (a) por incorporar estrategias innovadoras teniendo en cuenta que esto beneficia a la institución? | Pertinencia | | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | | X | |
| | 14. ¿Se siente motivado (a) por presentar proyectos novedosos y originales teniendo en cuenta que esto beneficia a la institución? | Pertinencia | | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | | X | |
| | 15. ¿Está dispuesto (a) a asumir retos considerando que contribuyen a mejorar el servicio brindado por la institución? | Pertinencia | | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | | X | |
| Objetividad | | | | | | | X | | |
| Estructura | | | | | | | X | | |
| Escala | | | | | | | X | | |
| 16. ¿Sus propuestas innovadoras y creativas son reconocidas por autoridades en la institucional? | Pertinencia | | | | | | X | | |
| | Claridad | | | | | | X | | |
| | Objetividad | | | | | | X | | |
| | Estructura | | | | | | X | | |
| | Escala | | | | | | X | | |
| 17. ¿Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución incluso en situaciones de presión de | Pertinencia | | | | | | X | | |
| | Claridad | | | | | | X | | |
| | Objetividad | | | | | | X | | |
| | Estructura | | | | | | X | | |
| | Escala | | | | | | X | | |
| | tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad? | Escala | | | | | | X | |
| | | Pertinencia | | | | | | X | |
| | 18. ¿Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia? | Claridad | | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | | X | |
| | | Pertinencia | | | | | | X | |
| | 19. ¿Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución? | Claridad | | | | | X | | Se recomienda cambiar el término "a cerca" por "acerca" |
| | | Objetividad | | | | | X | | |
| | | Estructura | | | | | X | | |
| | | Escala | | | | | X | | |
| | | Pertinencia | | | | | X | | |
| | 20. ¿Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la Institución? | Claridad | | | | | X | | ¿Se refiere a la institución o a la persona? |
| | | Objetividad | | | | | X | | |
| | | Estructura | | | | | X | | |
| | | Escala | | | | | X | | |
| | | Pertinencia | | | | | X | | |
| | 21. ¿Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la Institución? | Claridad | | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | | X | |
| | | Pertinencia | | | | | | X | |
| 22. ¿Se siente atraído y motivado por crear y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.? | Claridad | | | | | X | | Tal vez se podría especificar el tipo de equipo de trabajo con el propósito de conseguir el objetivo común | |
| | Objetividad | | | | | X | | | |
| | Estructura | | | | | X | | | |
| | Escala | | | | | X | | | |
| | Pertinencia | | | | | X | | | |

II. VEREDICTO DEL JUEZ:

2.1. DATOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres del Experto Validador : Cusi Lima, Marisol
DNI : 10251958
Celular : 991628635
Email : cusimarisol@gmail.com
Empresa : Instituto Carrión
Cargo : Analista Curricular
Especialidad del Experto Validador : Diseño Curricular
Mayor Grado Obtenido : Doctora en Educación

2.2. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO (Marque con una "X" su veredicto)

- Aplicable
 Aplicable después de Corregir
 NO Aplicable

2.3. FIRMA Y FECHA DEL EXPERTO INFORMANTE



Grado: Doctora
Apellidos y Nombres: Cusi Lima, Marisol
Fecha: 09/10/2022

Experto 2:

TABLA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO

I. SECCIÓN VALIDACIÓN ➔ Para cada ítem señalado, marque con una "X", si es o no es Suficiente, Pertinente, Claro, Objetivo, Estructurado y si está o no de acuerdo con la Escala Ordinal.

| Dimensión | Ítem | Criterios Generales | Escala Evaluativa | | | | | Observaciones |
|--|---|---------------------|-------------------|-----------------|--------------|------------|----------------|--|
| | | | 1 Inaceptable | 2 Deficiente | 3 Regular | 4 Bueno | 5 Excelente | |
| Competencias cardinales | 1. ¿Se siente motivado (a) para alinearse con las necesidades y prioridades establecidas como parte de la visión del instituto? | Pertinencia | | | | X | | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | X | | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | 2. ¿Contribuye con el cumplimiento de sus actividades a la visión de la institución? | Pertinencia | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | X | | ¿El cumplimiento de sus actividades contribuye a la visión de la institución? |
| | | Objetividad | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | 3. ¿Acepta con agrado los retos propuestos porque permiten cumplir con la visión de la institución? | Pertinencia | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | 4. ¿Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas para cumplir con los lineamientos de la institución? | Pertinencia | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | X | ¿Adapta, en la marcha, las nuevas tareas encomendadas para cumplir con los lineamientos de la institución? |
| | | Objetividad | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | 5. ¿Identifica y modifica objetivos o acciones respondiendo con rapidez ante las nuevas circunstancias? | Pertinencia | | | | X | | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | 6. ¿Su capacidad para organizarse y diseñar estrategias contribuyen en el cumplimiento de objetivos de la institución? | Pertinencia | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | X | |
| Estructura | | | | | | X | | |
| Escala | | | | | | X | | |
| 7. En el desarrollo de sus clases, ¿monitorea constantemente la sesión para tenga un desarrollo adecuado? | Pertinencia | | | | | X | | |
| | Claridad | | | | | X | | |
| | Objetividad | | | | | X | | |
| | Estructura | | | | | X | | |
| | Escala | | | | | X | | |
| Competencias específicas | 8. ¿Le motiva utilizar estrategias innovadoras que contribuyan con la calidad del servicio brindado por la institución? | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | | Pertinencia | | | | | X | |
| | 9. En su interrelación con compañeros de trabajo, colegas y estudiantes, ¿se le entiende de manera clara y oportuna? | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | | Pertinencia | | | | | X | |
| | 10. De ser necesario, ¿adapta su estilo de comunicarse para el entendimiento de sus estudiantes y colegas? | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | | Pertinencia | | | | | X | |
| | 11. ¿Sus destrezas para la comunicación han hecho que pueda conducir eventos o debates en la institución? | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | X | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | | Pertinencia | | | | | X | |
| | 12. ¿La información que le proporciona la institución le permite mejorar profesionalmente? | Pertinencia | | | | X | | ¿PROFESIONALMENTE? |
| | | Claridad | | | | X | | |
| | | Objetividad | | | | X | | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | 13. ¿Se siente motivado (a) por incorporar estrategias innovadoras teniendo en cuenta que esto beneficia a la institución? | Pertinencia | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | | X | |
| Estructura | | | | | | X | | |
| Escala | | | | | | X | | |
| 14. ¿Se siente motivado (a) por presentar proyectos novedosos y originales teniendo en cuenta que esto beneficia a la institución? | Pertinencia | | | | | X | | |
| | Claridad | | | | | X | | |
| | Objetividad | | | | | X | | |
| | Estructura | | | | | X | | |
| | Escala | | | | | X | | |
| 15. ¿Está dispuesto (a) a asumir retos considerando que contribuyen a mejorar el servicio brindado por la institución? | Pertinencia | | | | | X | | |
| | Claridad | | | | | X | | |
| | Objetividad | | | | | X | | |
| | Estructura | | | | | X | | |
| | Escala | | | | | X | | |
| 16. ¿Sus propuestas innovadoras y creativas son reconocidas por autoridades en la institucional? | Pertinencia | | | | | X | | |
| | Claridad | | | | | X | | |
| | Objetividad | | | | | X | | |
| | Estructura | | | | | X | | |
| | Escala | | | | | X | | |
| 17. ¿Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes | Pertinencia | | | | | X | | |
| | Claridad | | | | | X | | |
| | Objetividad | | | | | X | | |
| | Estructura | | | | | X | | |
| | Escala | | | | | X | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|---|---|
| | imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad? | | | | | | | |
| 18. ¿Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia? | Pertinencia | | | | | | X | |
| | Claridad | | | | | | X | |
| | Objetividad | | | | | | X | |
| | Estructura | | | | | | X | |
| 19. ¿Recibe comentarios de sus compañeros acerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la Institución? | Pertinencia | | | | | | X | |
| | Claridad | | | | | | X | A-CERCA |
| | Objetividad | | | | | | X | |
| | Estructura | | | | | | X | |
| 20. ¿Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la Institución? | Pertinencia | | | | | | X | ¿La organización promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la Institución? |
| | Claridad | | | | | | X | |
| | Objetividad | | | | | | X | |
| | Estructura | | | | | | X | |
| 21. ¿Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la Institución? | Pertinencia | | | | | | X | |
| | Claridad | | | | | | X | |
| | Objetividad | | | | | | X | |
| | Estructura | | | | | | X | |
| 22. ¿Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.? | Pertinencia | | | | | | X | |
| | Claridad | | | | | | X | |
| | Objetividad | | | | | | X | |
| | Estructura | | | | | | X | |
| | Escala | | | | | | X | |

VEREDICTO DEL JUEZ:

DATOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres del Experto Validador : HERNÁNDEZ CASTILLO ARIADNA ELIZABETH

DNI : 07824568

Celular : 985829031

Email : ariadnahernandezdetejeda@gmail.com

Empresa: Universidad Autónoma del Perú

Cargo : Directora de Gestión Educativa y Desarrollo Docente

Especialidad del Experto Validador : Gestión Educativa - Gestión del Talento Humano

Mayor Grado Obtenido : Magister

1.1. OPINION DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO (Marque con una "X" su veredicto)

- Aplicable
 Aplicable después de Corregir
 NO Aplicable

1.2. FIRMA Y FECHA DEL EXPERTO INFORMANTE



Grados: Mg.

Apellidos y Nombres: Hernández, Castillo Ariadna Elizabeth

Fecha: 11 octubre 2022

Experto 3:

TABLA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO

I. SECCIÓN VALIDACIÓN ➔ Para cada ítem señalado, marque con una "X", si es o no es Suficiente, Pertinente, Claro, Objetivo, Estructurado y si está o no de acuerdo con la Escala Ordinal.

| Dimensión | Ítem | Criterios Generales | Escala Evaluativa | | | | | Observaciones |
|--|---|---------------------|-------------------|-----------------|--------------|------------|----------------|---------------|
| | | | 1 Inaceptable | 2 Deficiente | 3 Regular | 4 Bueno | 5 Excelente | |
| Competencias cardinales | 1. ¿Se siente motivado (a) para alinearse con las necesidades y prioridades establecidas como parte de la visión del instituto? | Pertinencia | | | | X | | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | X | | |
| | | Estructura | | | | | X | |
| | 2. ¿Contribuye con el cumplimiento de sus actividades a la visión de la institución? | Escala | | | | X | | |
| | | Pertinencia | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | X | | |
| | 3. ¿Acepta con agrado los retos propuestos porque permiten cumplir con la visión de la institución? | Estructura | | | | X | | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | | Pertinencia | | | | X | | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| | 4. ¿Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas para cumplir con los lineamientos de la institución? | Objetividad | | | | X | | |
| | | Estructura | | | | X | | |
| | | Escala | | | | X | | |
| | | Pertinencia | | | | X | | |
| | 5. ¿Identifica y modifica objetivos o acciones respondiendo con rapidez ante las nuevas circunstancias? | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | X | | |
| | | Estructura | | | | X | | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | 6. ¿Su capacidad para organizarse y diseñar estrategias contribuyen en el cumplimiento de objetivos de la institución? | Pertinencia | | | | | X | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | X | | |
| | | Estructura | | | | X | | |
| | 7. En el desarrollo de sus clases, ¿monitorea constantemente la sesión para tenga un desarrollo adecuado? | Escala | | | | X | | |
| | | Pertinencia | | | | X | | |
| | | Claridad | | | | X | | |
| | | Objetividad | | | | X | | |
| 8. ¿Le motiva utilizar estrategias innovadoras que contribuyan | Estructura | | | | | X | | |
| | Claridad | | | | | X | | |
| | Objetividad | | | | | X | | |
| | Escala | | | | | X | | |

| | | | | | | | | |
|---|--|-------------|--|--|---|---|---|--|
| Competencias específicas | con la calidad del servicio brindado por la institución? | Estructura | | | | | X | |
| | | Escala | | | | | X | |
| | 9. En su interrelación con compañeros de trabajo, colegas y estudiantes, ¿se le entiende de manera clara y oportuna? | Pertinencia | | | | X | | |
| | | Claridad | | | | | X | |
| | | Objetividad | | | | X | | |
| | | Estructura | | | | X | | |
| | 10. De ser necesario, ¿adapta su estilo de comunicarse para el entendimiento de sus estudiantes y colegas? | Escala | | | | X | | |
| | | Pertinencia | | | | X | | |
| | | Claridad | | | | X | | |
| | | Objetividad | | | | X | | |
| | 11. ¿Sus destrezas para la comunicación han hecho que pueda conducir eventos o debates en la institución? | Estructura | | | | X | | |
| | | Escala | | | | X | | |
| Pertinencia | | | | | X | | | |
| Claridad | | | | | X | | | |
| 12. ¿La información que le proporciona la institución le permite mejorar profesionalmente? | Objetividad | | | | | X | | |
| | Estructura | | | | X | | | |
| | Escala | | | | X | | | |
| | Pertinencia | | | | X | | | |
| 13. ¿Se siente motivado (a) por incorporar estrategias innovadoras teniendo en cuenta que esto beneficia a la institución? | Claridad | | | | X | | | |
| | Objetividad | | | | X | | | |
| | Estructura | | | | X | | | |
| | Escala | | | | X | | | |
| 14. ¿Se siente motivado (a) por presentar proyectos novedosos y originales teniendo en cuenta que esto beneficia a la institución? | Pertinencia | | | | | X | | |
| | Claridad | | | | | X | | |
| | Objetividad | | | | X | | | |
| | Estructura | | | | X | | | |
| 15. ¿Está dispuesto (a) a asumir retos considerando que contribuyen a mejorar el servicio brindado por la institución? | Escala | | | | X | | | |
| | Pertinencia | | | | X | | | |
| | Claridad | | | | X | | | |
| | Objetividad | | | | X | | | |
| 16. ¿Sus propuestas innovadoras y creativas son reconocidas por autoridades en la institucional? | Estructura | | | | X | | | |
| | Escala | | | | X | | | |
| | Pertinencia | | | | | X | | |
| | Claridad | | | | | X | | |
| 17. ¿Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad? | Objetividad | | | | X | | | |
| | Estructura | | | | X | | | |
| | Escala | | | | X | | | |
| | Pertinencia | | | | X | | | |

| | | | | | | | |
|--|-------------|--|--|--|--|---|---|
| 18. ¿Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia? | Claridad | | | | | X | |
| | Objetividad | | | | | X | |
| | Estructura | | | | | X | |
| | Escala | | | | | X | |
| 19. ¿Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la Institución? | Pertinencia | | | | | X | |
| | Claridad | | | | | X | |
| | Objetividad | | | | | X | |
| | Estructura | | | | | X | |
| 20. ¿Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la Institución? | Pertinencia | | | | | | X |
| | Claridad | | | | | | X |
| | Objetividad | | | | | X | |
| | Estructura | | | | | X | |
| 21. ¿Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la Institución? | Pertinencia | | | | | | X |
| | Claridad | | | | | | X |
| | Objetividad | | | | | X | |
| | Estructura | | | | | X | |
| 22. ¿Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.? | Pertinencia | | | | | | X |
| | Claridad | | | | | X | |
| | Objetividad | | | | | X | |
| | Estructura | | | | | X | |
| | Escala | | | | | X | |
| | Pertinencia | | | | | | |
| | Claridad | | | | | | |
| | Objetividad | | | | | | |
| | Estructura | | | | | | |
| | Escala | | | | | | |
| | Pertinencia | | | | | | |
| | Claridad | | | | | | |
| | Objetividad | | | | | | |
| | Estructura | | | | | | |
| | Escala | | | | | | |
| | Pertinencia | | | | | | |

II. VEREDICTO DEL JUEZ:

2.1. DATOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres del Experto Validador : Ramírez Mendoza Vilma Norma
DNI : 09471688
Celular : 993930220
Email : vilmanorma113@gmail.com
Empresa : Instituto Daniel A. Carrión
Cargo : Docente / Especialista en Gestión Educativa
Especialidad del Experto Validador : Ciencias Sociales y Comunicación
Mayor Grado Obtenido : Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

2.2. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO (Marque con una "X" su veredicto)

- Aplicable
 Aplicable después de Corregir
 NO Aplicable

2.3. FIRMA Y FECHA DEL EXPERTO INFORMANTE



Grados: Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

Apellidos y Nombre: Ramírez Mendoza, Vilma Norma

Fecha: 06 de octubre de 2022

Anexo 8: Checklist - Verificación de gestión por competencias en los docentes

| Checklist - Verificación de Gestión por Competencias en los Docentes del IESP. Daniel Alcides Carrión | | | | |
|--|--|----|----|-------------|
| Compromiso con la institución | | | | |
| N.º | Ítem | Si | No | Observación |
| 1 | Conoce la misión y la visión de la institución y los objetivos estratégicos definidos en su Plan Estratégico | | | |
| 2 | Orienta su comportamiento y su actividad a los objetivos estratégicos de la institución. | | | |
| 3 | Profundiza y desarrolla en la práctica los objetivos estratégicos de la institución aportando soluciones y propuestas acordes con ellos. | | | |
| 4 | Genera en su entorno y en su actividad cotidiana compromiso y adhesión a la institución y a sus objetivos. | | | |
| Adaptabilidad a entornos diversos | | | | |
| 5 | Disposición para adaptarse a los cambios cuando le son sugeridos. | | | |
| 6 | Reconoce nuevas situaciones y se adapta a los cambios afrontándolos eficazmente. | | | |
| 7 | Resuelve situaciones complejas poniendo de manifiesto una capacidad para cambiar sus convicciones y para la revisión crítica. | | | |
| 8 | Pone en marcha cambios y manifiesta capacidad para motivar a los grupos de trabajo hacia estos cambios. | | | |
| Planificación y organización | | | | |
| 9 | Realiza y concluye las actividades dentro de los plazos preestablecidos. | | | |
| 10 | Prioriza las actividades según la urgencia e importancia de estas, | | | |

| | | | | |
|--------------------------|---|--|--|--|
| | diseñando planes detallados, sin dejar cosas para el último momento. | | | |
| 11 | Define objetivos ambiciosos pero realistas para su área, teniendo en cuenta las directrices políticas y el plan estratégico. | | | |
| 12 | Planifica a medio y largo plazo teniendo en cuenta el entorno, su evolución, así como las capacidades y recursos disponibles. | | | |
| Comunicación asertiva | | | | |
| 13 | Transmite información de forma clara, precisa y adaptada a los interlocutores. | | | |
| 14 | Transmite los mensajes sin ambigüedades, de manera didáctica, incorporando el por qué o la finalidad última que se pretende conseguir. | | | |
| 15 | Redacta informes, comunicados, procedimientos, etc., utilizando un lenguaje claro y preciso, adaptado a las necesidades y características de las personas a las que van dirigidos. | | | |
| 16 | Hace presentaciones en público teniendo en cuenta el mensaje a transmitir, las necesidades y el nivel de comprensión de la audiencia, así como el tiempo disponible. | | | |
| Innovación y creatividad | | | | |
| 17 | Forma y asesora al equipo de trabajo para mejorar el desempeño. | | | |
| 18 | Facilita que las personas puedan participar o realizar actividades acordes con sus preferencias y competencias. | | | |
| 19 | Delega las tareas importantes y/o urgentes en aquellas personas que cree que las desarrollarán satisfactoriamente y hace el seguimiento oportuno para asegurar el logro de objetivos. | | | |

| | | | | |
|-------------------------|---|--|--|--|
| 20 | Identifica nuevas variables para la búsqueda de soluciones alternativas a los procesos. Busca y propone nuevas actividades formativas. | | | |
| 21 | Modifica y desarrolla nuevas metodologías. Modifica y aporta nuevas soluciones a las propuestas de mejora establecidas. Aplica los conocimientos obtenidos. | | | |
| 22 | Mide los resultados y los revisa sistemáticamente con el objeto de mejorar las actuaciones. Aporta nuevas propuestas de mejora ante nuevos retos para conseguir objetivos de área, servicio o unidad. | | | |
| Tolerancia a la presión | | | | |
| 23 | Encauza las situaciones adversas con los miembros de su equipo, escuchando activamente y dialogando con ellos, buscando obtener puntos en común. | | | |
| 24 | Inspira seguridad y control, transmitiendo calma y tranquilidad a los demás ante imprevistos, situaciones problemáticas o de agobio. | | | |
| 25 | Conserva la calma en situaciones de urgencia o presión. | | | |
| 26 | Mantiene la tranquilidad ante dificultades y problemas inesperados. | | | |
| Trabajo en equipo | | | | |
| 27 | Participa y coopera en el funcionamiento del equipo. | | | |
| 28 | Informa y comunica a los integrantes del equipo los avances y dificultades encontradas, ofrece ayuda y pide colaboración para solucionar los problemas. | | | |

Anexo 9: Base de datos para determinar la confiabilidad del cuestionario

| N.º | Gestión por competencias | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|--------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | Competencias cardinales | | | | | | | | | | | Competencias específicas | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 6 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 10 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 15 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 17 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 22 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 24 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| Gestión por competencias | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Competencias cardinales | | | | | | | | | | | Competencias específicas | | | | | | | | | | | |
| 25 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 26 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 28 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 33 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 34 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 39 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 5 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 41 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 50 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |

| Gestión por competencias | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Competencias cardinales | | | | | | | | | | | Competencias específicas | | | | | | | | | | | |
| 53 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 56 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 60 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 61 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 62 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |