



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE
COMPETENCIAS LABORALES PARA EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.
TECNOLÓGICA SUPERIOR CHONGOYAPE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN EDUCATIVA**

Autora:

Bach. Alarcon Perez de Mejia Donatila

<https://orcid.org/0000-0002-8045-8454>

Asesora:

Dra. García Clavo Nila

<https://orcid.org/0000-0002-9043-3883>

Línea de Investigación:

Educación y Calidad

Pimentel – Perú

2023



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCATIVA**

**ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS
LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.
TECNOLÓGICA SUPERIOR CHONGOYAPE**

AUTORA:

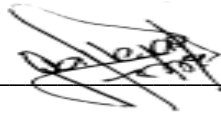
Mg. Alarcon Perez de Mejia Donatila

Pimentel – Perú

2023

**ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS
LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.
TECNOLÓGICA SUPERIOR CHONGOYAPE**

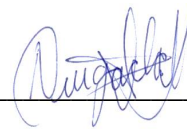
APROBACIÓN DE LA TESIS



Dr. Callejas Torres Juan Carlos
Presidente del jurado de tesis



Dr. Vasquez Muñoz Antenor
Secretario del jurado de tesis



Dra. García Clavo Nila
Vocal del jurado de tesis

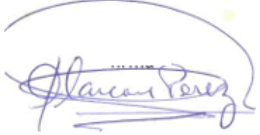
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. TECNOLÓGICA SUPERIOR CHONGOYAPE

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual infomo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

| | | |
|---------------------------------|---------------|---|
| ALARCON PEREZ DE MEJIA DONATILA | DNI: 16629130 |  |
|---------------------------------|---------------|---|

Pimentel, 07 de febrero de 2023.

Dedicatoria

La presente Tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera,

A mis padres Segundo Isaías y María Ita porque ellos siempre me han brindado su apoyo y sus consejos para ser lo que ahora soy. Me siento una mujer realizada profesionalmente, como hija, como esposa y como persona. Gracias eternas e infinitas para ellos, y que Dios siempre me los bendiga.

A mi amado esposo Jan Steve por su apoyo y su confianza, por su amor y por brindarme el tiempo necesario para realizar me profesionalmente,

Y para aquellos amigos que han contribuido para el logro de mis objetivos.

Donatila.

Agradecimiento

Mi infinito agradecimiento a Dios por darme la vida y la fortaleza en cada momento, por mi vocación docente, y contribuir al desarrollo del Perú. Por haberme dado la oportunidad de lograr esta meta hoy cumplida.

A mi Maestra y Asesora de investigación, Dra. Xiomara Cabrera Cabrera quien, con su valiosa orientación, me condujo hasta el término de la investigación.

Donatila.

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: Aplicar una estrategia de formación de competencias laborales para el desempeño docente en la I.E. Tecnológica Superior de Chongoyape. Se investigan las causas que originan el problema: Insuficiencias en el proceso de formación de competencias laborales limita el Desempeño Docente. Pudiéndose demostrar, evidenciar y justificar la necesidad de ahondar y explorar en el objeto de la investigación, el proceso de formación de competencias profesionales. La investigación es de enfoque mixto, se necesitó incluir elementos tanto cuantitativos, como cualitativos; es aplicada con diseño pre- experimental. La muestra fue de 39 docentes, a quienes se les aplicó los instrumentos con la intención de diagnosticar el estado actual del proceso de formación de competencias laborales y su implicancia en el desempeño docente. A partir del diagnóstico realizado se obtuvo que los docentes tienen un nivel muy bajo de desempeño laboral. Se concluyó que el problema científico obtuvo una transformación, siendo necesario ejecutar la estrategia de formación de competencias laborales para mejorar el desempeño docente.

Palabras clave: Formación laboral; desempeño docente; competencias laborales.

Abstract

The objective of this research work was: To apply a strategy for the formation of job skills for teaching performance in the I.E. Higher Technology of Chongoyape. The causes that originate the problem are investigated: Insufficiencies in the process of training labor competencies limits the Teaching Performance. Being able to demonstrate, evidence and justify the need to delve into and explore the object of the investigation, the process of training professional skills. The research has a mixed approach, it was necessary to include both quantitative and qualitative elements; It is applied with a pre-experimental design. The sample consisted of 39 teachers, to whom the instruments were applied with the intention of diagnosing the current state of the process of training job skills and its implication on teaching performance. From the diagnosis made, it was obtained that teachers have a very low level of job performance. It was concluded that the scientific problem obtained a transformation, being necessary to execute the strategy of training of labor competencies to improve the teaching performance.

Keywords: Job training; teaching performance; labor competencies.

Índice General

| | |
|---|-----------|
| Índice General | ix |
| Índice de Tablas | x |
| Índice de Figuras | xi |
| I. INTRODUCCIÓN | 12 |
| 1.1. Realidad Problemática | 12 |
| 1.2. Formulación del problema | 21 |
| 1.3. Justificación e importancia de estudio | 21 |
| 1.4. Objetivos | 22 |
| 1.4.1. Objetivo general | 22 |
| 1.4.2. Objetivos específicos | 22 |
| 1.5. Hipótesis | 22 |
| II. MARCO TEÓRICO | 23 |
| 2.1. Trabajos previos | 23 |
| 2.2. Teorías relacionadas al tema | 32 |
| III. MÉTODO | 52 |
| 3.1. Tipo y Diseño de Investigación | 52 |
| 3.2. Variables, operacionalización | 52 |
| 3.3. Población y muestra | 53 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. | 53 |
| 3.5. Procedimientos de análisis de datos. | 54 |
| 3.6. Criterios éticos | 55 |
| 3.7. Criterios de Rigor científico | 55 |
| IV. RESULTADOS | 57 |
| VI. APORTE PRÁCTICO | 68 |
| VII. VALORACIONES Y CORROBORACIÓN DE LOS RESULTADOS | 81 |
| REFERENCIAS | 88 |
| ANEXOS | 97 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Diseño de investigación..... | 52 |
| Tabla 2 Viabilidad mediante Alfa de Cronbach | 54 |
| Tabla 3 Desempeño Docente | 57 |
| Tabla 4 Resumen de la variable Desempeño Docente..... | 62 |
| Tabla 5 Resumen comparativo de las transformaciones logradas después de aplicar el estímulo. (Estrategia de formación de competencias laborales)..... | 84 |

Índice de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Dimensión Formación Profesional..... | 59 |
| Figura 2 Dimensión Cumplimiento de indicadores laborales. | 60 |
| Figura 3 Dimensión Cultura Organizacional..... | 61 |
| Figura 4 Dimensión Formación Profesional..... | 81 |
| Figura 5 Dimensión Cumplimiento de indicadores laborales. | 82 |

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La docencia y su desempeño es inherentemente una actividad compleja con gran significado, para el desarrollo de cada individuo y por ende la sociedad, aun cuando está expuesta a los diferentes transformaciones sociales, económicos, políticos y profesionales (Gómez, 2020). El desempeño docente responde a la mejora continua, por lo que debe demostrarse mediante la evaluación, la reflexión y la mediación continua para cumplir con los requisitos de la estructura docente para la mejora continua, analizaremos a continuación desde la perspectiva pedagógica y en los contextos internacional, nacional y local abordando la problemática existente:

En el ámbito **internacional**, en México, se menciona a Henríquez et al. (2022) trabajaron el desempeño docente en tiempos de pandemia. Enfocaron como objetivo analizar la opinión en tres universidades en las que consideraron la opinión de sus respectivos estudiantes respecto al desempeño que tuvieron sus docentes en la virtualidad en el contexto de la pandemia por el COVID-19. En términos generales, este estudio descubrió cómo investigar y retratar los patrones fundamentales en torno a la evaluación de los estudiantes universitarios sobre la presentación de sus profesores y su desempeño docente, lo que presenta la necesidad de brindar preparación en torno a la formación del educador.

Así también, en Ecuador, Murilo et al. (2022) señalan que la ejecución del trabajo es la forma de actuar del especialista en la búsqueda de los objetivos trazados. En los establecimientos de educación superior, la presentación de su personal escolar y su mejora constante se vuelven más significativas y necesarias. Muchos establecimientos dejan de ser útiles porque no promueven un lugar de trabajo digno o no incluyen a sus jefes y educadores en este proceso de manera similar. La falta de un entorno institucional que promueva el desempeño docente dificulta que los maestros se desempeñen bien, lo que frustra la colaboración a la luz de los objetivos de las organizaciones educativas.

Del mismo modo, en España, Eirín et al. (2021) manifiestan que la presentación del desempeño en la profesión docente y su vocación sugiere un desgaste específico y

que la desintegración del entusiasmo que acompaña a los educadores en sus puntos de partida como docentes expertos. Para comprender la problemática del desempeño docente, es conveniente destacar, considerando lo que recoge la teoría como una de las perspectivas clave, el significado o impacto del cumplimiento experto en su satisfacción laboral. En este sentido, el cumplimiento del trabajo es un indicador significativo de la ejecución práctica del desempeño docente.

En Chile, Hinojosa et al. (2020) buscó comprender las implicaciones dadas por los instructores a su preparación experta, a partir de la experiencia de educar la ejecución. Se destacan los desafíos que emergen en la actividad del desempeño docente, mostrar dominio aludida en las habilidades para atender los problemas que surjan y la desafortunada administración de perspectivas autoritarias y especializadas que sugiere mostrar el trabajo en la escuela. En Chile, durante el segmento inicial de la década de 1990, la deficiencia del marco de preparación de educadores se vio obviamente debido a los impactos de los cambios subyacentes en la escolarización durante el período militar, que impactaron en el sistema escolar en general en la educación superior, que influye particularmente en las profesiones de métodos de instrucción

Por su parte, **a nivel nacional**, en Lima, Tirajaya et al. (2022) manifiestan que con cada cambio instructivo, la labor de los educadores fue cobrando mayor trascendencia ya que la realización de estos cambios tuvo a los maestros como actor fundamental, ya que eran un factor crítico en la realización de diversas tareas relacionadas con su trabajo como docente, entendiendo que la formación de instructores de extrema duración fue planificada e integrada desde la sala de estudio al ámbito local, lo anterior con el supuesto de producir un cambio considerable en la formación de los escolares del país resaltaron la importancia de la formación docente en el desempeño de los maestros.

Así mismo, en Puno, Meza et al. (2021) Además, el modelo de recaída directa diferente da sentido al impacto de la variable administración instructiva y sus aspectos en la ejecución demostrativa de los instructores de Puno. Razonaron que la gestión educativa, que puede ser percibida como el reforzamiento de los Emprendimientos Educativos y la mejora de los ciclos educativos para responder a las necesidades

educativas vecinales y territoriales, es un componente determinante que da sentido al grado de ejecución alcanzado por los estudiantes. Educadores de la Enseñanza Fundamental Consuetudinaria en Puno durante la Pandemia del Coronavirus.

En Arequipa, Páez & Hurtado (2019), analizan el nuevo modelo de formación de docentes, destacando que este dependía de la viabilidad de los futuros docentes para cambiar los modelos predominantes que planteaban solo hipotéticas tareas razonables de recolección de información bien definidas para cada título educativo, pero además, parte de la comprensión y utilización de los mismos supuestos, en la realidad educativa y evaluar las repercusiones sociales, individuales y disciplinarias de la escolarización en el país. Esto implica realizar un curso de preparación de gran alcance y duración, que permitirá al futuro instructor conocer el comportamiento adecuado sin perjuicio de los requerimientos y desafíos que presenta la actividad del llamado.

En Huancavelica, Huamán et al. (2021) realizaron un estudio cuyo objetivo fue retratar la actuación de los educadores de la localidad, en la ejecución de la escolarización a distancia en medio de la pandemia del Coronavirus, para lo cual se plantean los orígenes de la formación a distancia, las habilidades informatizadas y conducta socio emocional en una circunstancia social de desconexión. Mostrar rendimiento en tiempos de la pandemia del Coronavirus está relacionado con las habilidades informáticas, las cuales deben reforzarse en el uso adecuado y ejecutivo de los activos mecánicos, y estos desafíos que han permitido a los educadores implementar mejoras significativas en su forma de desempeñarse, viendo la influencia del desamparo, estrés, amargura, estrés, indignación y razonamientos pesimistas, pues requieren reforzar su habilidades socioformativas para ejercer un oportuno desempeño docente.

A **nivel regional**, en Chiclayo, Torres (2022) manifiesta que los resultados de su investigación mostraron que la naturaleza de la ayuda se consideraba pobre y habitual. Que la ejecución que se mostró fue justa y mala; y en cuanto a la disposición y formación para los aprendizajes, la presentación no fue comparable en ese estado de ánimo en la administración y en la mejora del oficio. Se infiere que la ejecución de la demostración no está libre de la naturaleza de la ayuda, y tienen una relación inmediata y moderada. Es decir, en la medida en que se agilice la naturaleza de la asistencia; la presentación de los instructores será suficiencia.

Vintimilla (2021), en Chiclayo manifestó que el desempeño docente y el rendimiento de la educación universitaria guardan estrecha relación. Se utilizó una metodología fundamental. Los resultados fueron que la mayoría de los educadores se sienten preparados para ejecutar las diferentes metodologías de demostración en los aspectos que lo acompañan: instruir y aprender a organizar; contribución del estudiante en la instrucción; correspondencia y establecimiento de un ambiente decente en el salón de clases; la evaluación del aprendizaje del suplente y la autoevaluación de la capacidad docente.

Así también en Chiclayo, Santa Cruz (2019) realizó un trabajo de investigación cuyos resultados revelaron el bajo nivel de enseñanza reflejado en un limitado desempeño docente, entre otros aspectos debido, al inadecuado proceso de evaluación. Partiendo de esta problemática, se fundamentó un Modelo de Evaluación del Desempeño Docente basado en la Teoría de Sistemas y Valores, que contribuyó a mejorar la calidad de enseñanza en las instituciones educativas Estatales del Nivel Inicial de Chiclayo.

Sucari (2019), completó una investigación con el objetivo de analizar la conexión entre la capacidad informática y el desempeño docente. Por lo que estableció se deben crear metodologías en capacidades que favorezcan mostrar la ejecución y práctica de la labor docente.

A pesar de los cambios que tienen lugar en el campo de la tecnología que gira en torno a la comunicación y enfrenta el hecho de que las teorías y el desempeño docente se consideran tradicionales e incluso anticuadas, no hay duda de que en los calcetines, incluso las partes del trabajo de conversión mundial todavía se consideran una educación superior, puede crear mente, cambiar los pensamientos, brindar orientación profesional, pero sobre todo puede a pesar de una persona de su estado, instinto, abandonar y desarrollar intelecto; para hacerle pensar, el autor de sus propios proyectos puede comenzar a ganar y cambiar el medio, su contexto y el mundo. En esto reside la educación y su poder transformador.

El desempeño docente es un conjunto de actividades sistemáticas basadas en la formación como proceso, que busca mejorar el desempeño cognitivo en las mejoras procedimentales y conductuales, así como en su diario vivir. (Hidalgo et al., 2019)

El desempeño docente en el campo laboral es una actividad consciente que se cultiva deliberadamente y debe entenderse en términos de reflexión, planificación estratégica e interpretación de cómo deciden convertirse en aquellos con mayor experiencia (Carr, 2020). Es una actividad social, sana y consciente en la que se relacionan con el ciclo las implicaciones, visiones y acciones de animadores, educadores, delegados, profesionales de la educación y educadores, además, como las perspectivas político-institucionales, mandatarias y administrativas aplicadas a la aventura educativa de cada país, mediación, nombramiento y restricción laboral del instructor. (Fierro, 2019)

En este sentido, la sala de estudio que muestra la ejecución se considera como una progresión de ejercicios que los educadores completan en el salón de clases con fines instructivos para fomentar su trabajo. Teniendo esto en cuenta, la investigación de flujo y reflujo sobre el aprendizaje y el seguimiento de modelos de aprendizaje ha destacado la importancia de las convicciones y perspectivas de los individuos sobre el aprendizaje y la conducta. De esta manera, las especulaciones de información recomiendan que estas perspectivas delegadas impactan el discernimiento, la consideración, el pensamiento crítico, el aprendizaje y la conducta humana de diferentes maneras. (Ávalos, 2018)

El desempeño docente en el aula incluye no solo el análisis puramente cognitivo de los pensamientos y memoria, sino también el seguimiento, la motivación y los patrones en las formas de pensar; comprender la adquisición y el cambio de conocimientos es importante, por lo que es importante practicar diagnósticos en clase para ver la importancia del trabajo desde un ángulo diferente (Bembibre et al., 2020). Conocer la idea del docente sobre el proceso de E-A permite analizar y comprender formas personalizadas de aprendizaje, las herramientas, técnicas y métodos que utiliza para realizarlo, etc. (Cancino, 2020). El pensamiento pedagógico debe ser repensado por los docentes, distinguiendo entre la práctica pedagógica programada y la práctica pedagógica improvisada, para poder señalar los vacíos de conocimiento e innovar la pedagogía que necesitan, así como una mentalidad enfocada a la mejora continua. (Duque et al., 2019)

Fernández (2020) señala que los docentes que aprenden sobre prácticas pedagógicas o desempeño docente, que son monitoreadas, analizadas, evaluadas y

reportadas o compartidas pueden hacer un aporte inicial al avance del conocimiento. Los profesores encontraron una motivación característica para su vocación, la escuela definitivamente no es un lugar repetitivo de rutina e insatisfacción, sino una empresa interesante de revisión y análisis constante.

En la educación se necesita un cambio basado en construir un pilar que brinde a los estudiantes una nueva perspectiva y dirección en el aprendizaje, donde la atención individual pueda ayudar a reducir las objeciones y la deuda estudiantil, reduciendo las tasas de deserción y aumentando la productividad en todos los programas educativos. (Ávalos, 2018)

El propósito del desempeño docente es preparar a aquellos capaces de lograr satisfacción moral, científica, creativa, social, pasional, física, sobrenatural y grosera; promover el posicionamiento y vinculación entre personalidad e independencia así como su reconciliación satisfactoria y fundamental en la sociedad para el cumplimiento de sus deberes cívicos de acuerdo con sus circunstancias presentes, mejorando también sus habilidades y capacidad para relacionar su existencia con el universo laboral. y cambio constante en la esfera pública y en la experiencia informativa. (Gómez, 2020)

En la Institución Educativa Tecnológica Superior Chongoyape, al hacer una observación del contexto, se observó una serie de **manifestaciones** como:

- **Discrepancias en las relaciones interpersonales en los docentes.**
- **Falta de compromiso, responsabilidad, comunicación y colaboración entre los docentes.**
- **Deficiente trabajo en equipo.**
- **Insuficientes habilidades para definir, identificar y solucionar problemas que afectan al entorno docente.**
- **Deficientes prácticas de valores por los docentes.**
- Insuficiente consideración de necesidades de aprendizaje en la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y sus características en el contexto.
- Limitada importancia de los documentos de gestión de la Institución.
- Insuficiente participación del diálogo reflexivo después del acompañamiento docente.

- No asume compromisos de mejora en su contexto.
- Limitado conocimiento de las competencias y capacidades del desempeño laboral.
- No domino los estándares que desarrolla en cada ciclo del área.
- Limitado diseño de experiencias de aprendizaje acorde al propósito de la sesión.
- Insuficiente comunicación de los resultados de la autoevaluación y retroalimentación del desempeño docente.
- Limitada entrega de los documentos que expliquen los indicadores de desempeño docente a lograr.
- Insuficiente logro de la apropiación de los documentos de gestión institucional.
- Limitado empoderamiento de todo el proceso de planificación docente.
- Insuficiente adquisición de estrategias pedagógicas para la práctica pedagógica.

Problema: Insuficiencias en el proceso de formación de competencias laborales, limitan el desempeño docente.

De la aplicación de la encuesta a docentes y encuesta a directivos, se determinó que las **causas** de este problema son las siguientes:

- **Insuficiencias en el proceso de Formación de Competencias Laborales en cuanto a la formación profesional para el desarrollo del desempeño docente.**
- **Deficiente capacitación en los docentes para el desarrollo del proceso de Formación de Competencias Laborales en el cumplimiento de indicadores laborales para el desarrollo del desempeño docente.**
- **Limitada orientación didáctico metodológica para el desarrollo del proceso de Formación de Competencias Laborales, en cuanto a la Cultura organizacional para el desempeño docente.**
- **Insuficiente Organización de actividades de formación continua del proceso de Formación de Competencias Laborales para el desempeño docente.**

Estas causas determinan el **Proceso de formación de competencias laborales**, como **objeto** de la presente investigación.

A cerca de las competencias profesionales, autores como: Bembibre, Machado y Pérez (2020) discuten el avance de la preparación de competencias laborales en los educadores. Depende de una forma vanguardista de tratar las habilidades, que pretende permitir al experto trabajar en grupo y afrontar circunstancias genuinas, que integra en su formación. Esta es una oportunidad para que los docentes piensen en varios entornos instructivos. El avance de la experiencia posterior a la preparación acentúa el uso de la información adquirida y la capacidad de adaptarse a las circunstancias en circunstancias inequívocas. Lo cual incluye la mejora de la conducta individual relacionada con la preparación del docente. La motivación detrás de la preparación de habilidades de ocupación en el educador es avanzar en el perfeccionamiento de las habilidades que fundamentan el perfeccionamiento para la práctica docente.

Miranda y Rivera (2019) muestran que la formación de competencias laborales en el maestro es ambigua. Ven la formación docente como un proceso natural que se extiende a lo largo de la vida laboral de un docente, con el objetivo de mejorar y renovar a los docentes para la excelencia profesional y personal.

De igual forma, Alvarado (2018), describe que este proceso muchas veces es sinónimo del servicio del aprendizaje, la mejora, la retroalimentación, etc. y el uso de estos términos deriva de los orígenes políticos e ideológicos del contexto.

Avalos (2018) concibe la formación de competencias laborales en el docente dividiéndola en dos enfoques donde el proceso de formación docente desde la gestión está impulsado por un enfoque de 'escasez' y un enfoque de 'desarrollo profesional docente'. El docente y su visión enfatiza que la asignatura antes era una asignatura sin competencias específicas y requería formación para hacerlo. Esta visión está detrás de una serie de programas educativos para profesores.

Por otro lado, Vélaz y Vaillant (2017), el enfoque de formación de competencias laborales en el docente, plantea que los mismos tienen competencias en formación docente que necesitan ser desarrolladas a través del aprendizaje y re-experimentadas en un proceso de desarrollo gradual y continuo. profesional.

Flores (2018) se caracteriza por: La formación de competencias laborales en el docente como perfeccionamiento de un enfoque de aprendizaje organizado, cuyo objetivo es preparar en contextos sociales y ocupacionales para trabajar, desde el grado de capacidad actuarial para resolver el universo del trabajo hasta el altamente especializado.

La fuente de la preparación se determina individualmente con el estilo de aprendizaje más común, aprendiendo lo más cerca posible de la planificación en el hogar, ya que todas las personas necesitan capacitación que les permita alcanzar su máximo potencial para desarrollar y generar información de manera inteligente.

Kano (2018) señala que la educación en cuanto a la formación de competencias laborales, en el docente: la planificación y preparación sistemática y precisa de información, habilidades y pensamiento interpretativo en el campo, para actuar con la mayor información acorde a las necesidades del mercado laboral. Contextual. La educación de la formación de competencias laborales en el docente es la provisión de capacitación estructurada que lo prepara para trabajar en un contexto social y ocupacional, desde el nivel inicial, pasando por el trabajo general hasta el altamente especializado. Cubre diferentes contextos, públicos y/o privados, practica su preparación de acuerdo con métodos de preparación comprensibles y necesarios, es integral y sostenible, y centraliza sus actividades en el público objetivo y/o la información fidedigna proporcionada.

Asimismo, Escudero (2018) afirma, equiparable a una convocatoria, que las convocatorias se describen en base a que contienen un conjunto de operaciones contextuales y sistemáticas que incluyen información e interpretación de procedimientos y preparación filosófica y social.

Así también, Díaz (2009) señala que la formación profesional debe tener en cuenta todos los aspectos y así asegurar una implementación plena, estructurada y factible de los deseos sociales de las personas en su contexto.

Inconsistencia teórica: Teniendo en cuenta lo aportado por autores, en los que describen que la formación de competencias laborales se estructura en una forma de aprender con fines sociales, estos aún no satisfacen las necesidades prácticas y metodológicas para el análisis del proceso formativo de competencias laborales, en

cuanto a la sistematización de dicho proceso para el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.

Por ello, el **campo** de la investigación se delimita como la **dinámica del proceso de formación de competencias laborales**.

1.2. Formulación del problema

Insuficiencias en el proceso de formación de competencias laborales, limita el desempeño docente.

1.3. Justificación e importancia de estudio

La investigación es útil ya que permitió la aplicación de estrategias de formación de habilidades para mejorar la eficacia docente. Esto es socialmente importante ya que mejora la práctica pedagógica a través de un conjunto de actividades educativas y formativas.

La importancia práctica de este trabajo se evidencia en la importancia de contribuir a mejorar la calidad del proceso de enseñanza de las competencias laborales de los docentes y su importancia en la formulación de estrategias para la enseñanza de las competencias técnicas. por los profesores para mejorar los resultados del aprendizaje.

Significación Práctica, dada en el impacto social, al aplicar una Estrategia de Formación de competencias laborales para el Desempeño docente de los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape; al contribuir a la mejora de la calidad del Proceso de formación de competencias laborales y su apropiación y sistematización para el desempeño docente.

Novedad de la investigación, está en la lógica de la intencionalidad formativa y la apropiación de la formación de competencias laborales a través de la construcción de una estrategia de competencias laborales que permita el mejoramiento del desempeño docente en los maestros, teniendo en cuenta las teorías desarrolladas al respecto.

El **Aporte Práctico**: radica en la Estrategia de Formación de competencias laborales, desde un enfoque sistémico y que incluye: la etapa formación profesional, la

etapa cumplimiento de indicadores laborales y la etapa cultura organizacional y la sistematización formativa de competencias laborales.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Aplicar una estrategia de formación de competencias laborales para el Desempeño Docente de los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.

1.4.2. Objetivos específicos

- 1. Describir teóricamente el proceso de formación de competencias laborales y su evolución histórica.**
- 2. Diagnosticar el estado actual del desempeño docente en cuanto a la dimensión formación profesional a través del resultado estadístico de la aplicación de instrumentos.**
- 3. Diagnosticar el estado actual del desempeño docente en cuanto a la dimensión cumplimiento de indicadores laborales a través del resultado estadístico de la aplicación de instrumentos.**
- 4. Diagnosticar el estado actual del desempeño docente en cuanto a la dimensión cultura organizacional a través del resultado estadístico de la aplicación de instrumentos.**
- 5. Elaborar la Estrategia de Formación de competencias laborales desde la apropiación y sistematización del proceso de formación de competencias laborales para fortalecer el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.**
- 6. Validar los resultados de la investigación a través de un pre experimento y el resultado estadístico del postest.**

1.5. Hipótesis

Si se aplica una Estrategia de Formación de competencias laborales, que tenga en cuenta la sistematización formativa y su apropiación, entonces, se contribuye al desempeño docente de los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Trabajos previos

La actividad profesional pasó a formar parte del motor de la institución. Los administradores están comenzando a darse cuenta de su importancia como medio para lograr una mayor eficiencia e intensidad. El desempeño docente es la base del trabajo competente, por lo que constituye una perspectiva sobre cómo deben trabajar las personas en una asociación para que sean productivas. El cumplimiento de la autoridad es un elemento necesario en una organización, ya que proporciona varios beneficios a nivel de jerarquía, así como a los socios que trabajan dentro de la organización.

Para el presente trabajo de investigación se ha tomado las investigaciones de:

A nivel internacional.

Piñón et al. (2022) El objetivo fundamental de esta revisión fue desglosar el aprovechamiento de los avances de datos y correspondencia (TIC) evaluando el desempeño mostrado en la metodología virtual de los docentes del Personal de Contabilidad y Organización del Colegio Autónomo de Chihuahua (México). La configuración de la revisión fue aplicada-cuantitativa, no exploratoria y transversal correlacional. Los resultados mostraron que los profesores comunicaron tener una colaboración positiva con las TIC y no tuvieron problemas para utilizar dispositivos informáticos mientras realizaban sus tareas escolares. Vieron que su presentación no se vio afectada negativamente ya que se prepararon para enfrentar las dificultades que enfrentaron con una capacidad más prominente. Teniendo todo en cuenta, la gran mayoría de los docentes se mostró satisfecho con el aprovechamiento de los avances realizados por su colegio durante la pandemia; no obstante, se sintieron cansados hacia el final del día y expresaron que trabajaban más en la instrucción a distancia.

Henríquez et al. (2022) el objetivo de la revisión es desglosar la evaluación de la colección de estudiantes de tres universidades estatales mexicanas sobre el desempeño docente o actuación de sus profesores en la estructura de la metodología virtual obligatoria debido a la pandemia de coronavirus. Desde que se declaró el estado de pandemia mundial, todos

los niveles educativos han trabajado con modalidades distantes de manera crítica, prolija y, en general, espontánea. Este estudio considera aspectos relacionados con la organización de espectáculos, filosofías y elementos de trabajo, metodologías de instrucción y aprendizaje, junto con la evaluación del aprendizaje durante el período 2020-2. Los resultados muestran que la gran mayoría de los educadores siguió trabajando bajo elementos de clase simultánea, a partir de los cuales se construye una poca preparación e información en la elaboración de planes educativos para la educación a distancia, propagando modelos instructivos convencionales, en su mayoría centrados en la transmisión de artículos. Se destaca que la gran mayoría de los aprendices ofrecieron una perspectiva inspiradora sobre las modalidades de trabajo favorecidas por sus instructores. En cuanto a la evaluación del aprendizaje, se notó una buena evaluación de los aprendices: se sienten bien con estas metodologías, consideran que se avanza y mejora su propio aprendizaje, declarando que sus instructores reproducen circunstancias genuinas y legítimas para evaluar los ítems.

Morillo et al. (2022) el ambiente institucional es un componente que influye en el cumplimiento de los objetivos institucionales, esto hace que se convierta en un tema de interés para la administración legítima al interior de los colegios. En consecuencia, este examen persigue el objetivo de decidir el impacto del entorno institucional de los ejecutivos en el desempeño docente de la Universidad Territorial Autónoma de los Andes. En el artículo se planificaron dos encuestas relacionadas con la gestión y el ambiente institucional a la luz de una escala tipo Likert. Estas encuestas se aplican a los estudiantes de la carrera de Enfermería Fundamental de la Universidad Territorial Autónoma de los Andes, luego de decidir su legitimidad a través del Alfa de Cronbach, las cuales fueron 0.874 y 0.839 para los dos instrumentos. Por el examen, se presume que la gestión del ambiente institucional y la presentación del personal escolar se ven en su mayor parte como grandes, así como sus aspectos individuales; y la relación entre estos y determinada por el coeficiente Rho de Spearman fue positiva sólida.

Sánchez et al. (2021) este trabajo responde a la necesidad de distinguir las cualidades y carencias constatadas por los docentes universitarios en cuanto a su presentación en

correspondencia alejada de la metodología escolar para proponer recomendaciones enfocadas a su mejoramiento en su desempeño docente. Objetivo: Retratar la autoevaluación de la universidad mostrando una ejecución alejada de la metodología de escolarización en medio de la pandemia. Estrategias: Se aplicó un enfoque de exploración cuantitativa con extensión ilustrativa, y se controlaron dos instrumentos: una encuesta de autoevaluación de la universidad que muestra el desempeño, y una ficha sociodemográfica y educativa. El ejemplo estuvo conformado por 50 docentes de la Carrera de Nutrición y Dietética en un colegio privado de Lima. Resultados: Se constató que la autoevaluación de los educadores ha sido mayoritariamente cierta, reflejada en transformaciones adecuadas en los cursos impartidos. Además, se constató correspondencia sucesiva no concurrente con los suplentes, lo que facultó una autopercepción positiva del vínculo establecido con ellos. Con respecto a las aparentes restricciones especializadas, éstas estaban relacionadas en su mayor parte con las decepciones de las asociaciones web y la falta de dominio de algunas herramientas innovadoras. Finaliza: Se infirió que el grupo que mostró una mayor disposición al cambio y un nivel de realización más significativo estuvo conformado por instructoras y cuya edad estaba por encima de los 41 años.

Rojas et al., (2022) El presente examen resolvió el tema de la correspondencia de comunicación asertiva y el desempeño docente, última opción que conviene desglosar para encontrar el arreglo se enfoca a las falencias que presenta, este trabajo pretendía decidir la forma en que la correspondencia confiada impactos instruyendo la ejecución dentro de la UBT. La filosofía tuvo una razón Aplicada, una metodología mixta y un alcance Descriptivo – explicativo es decir causal, donde el plan fue no exploratorio, transversal, se obtuvo un ejemplo de 85 personas, conformado por docentes y suplentes de la FCJSE. Los resultados mostraron que la correspondencia segura de sí afecta los atributos de mostrar ejecución, por ejemplo, la preparación competente, el desarrollo de la persona y su dirección hacia el logro de las capacidades, destacando Dominio Temático, Metodologías, Evaluación, Plan de Clase, Utilización de activos, Transmitir objetivos, Capacidades ampliadas, Habilidades ampliadas y Habilidades ampliadas Suponiendo que los atributos que muestran correspondencia segura de sí mismo son: Conexión ojo a ojo,

contenido, manera de hablar, claridad, área, oportunidad, pose que trabajan con el relación y correspondencia entre docentes y aprendices, y teniendo en cuenta los resultados medibles, se resolvió que la correspondencia confiada influye en la ejecución del educador con $r = 0.756$, lo que demuestra que a mayor correspondencia decisiva, mayor ejecución del docente.

A nivel nacional.

Rojas (2022), El objetivo de la revisión es planificar un programa de prácticas preprofesionales que se sume al mejoramiento del desempeño docente en los estudiantes de la modalidad VII de la carrera de Escolaridad Esencial de un colegio privado de Lima. La revisión depende de la cosmovisión sociocrítica naturalista, la metodología es cualitativa, el tipo de examen es educacional y aplicado, y el plan es no exploratorio y transversal. El ejemplo está compuesto por 30 estudiantes y dos expertos en educación responsables de la práctica pre- profesional en el establecimiento. Entre las estrategias e instrumentos utilizados en la revisión están: un encuentro y percepción de los educadores en clase; una descripción general del suplente y un juicio maestro. Cuando se aplicaron estos, se obtuvo información real manejada con la ayuda de varios métodos y, luego de ubicar la información obtenida, se confirmaron las cualidades y desafíos encontrados en el acto previo de los estudiantes que causaron el problema. Debido al trabajo perspicaz, se brinda un programa de práctica previa a la competencia para agregar a la actuación demostrativa de los estudiantes en la escuela para la que están preparados.

Silva (2022), En este trabajo se atendió al desempeño docente que se percibe como la obligación y la satisfacción de las capacidades del instructor, no del todo inamovibles por distintas variables relacionadas con el docente, el alumno y el clima. Esta presentación se practica en varios niveles: el entorno socio social, el clima institucional, el clima de sala de estudio y en el propio instructor, a través de la actividad reflexiva básica. En esa línea, se evalúa profundizar en el aprendizaje y cualificar la vocación de instruir. Además, tienen obras claras y sutilezas que requieren cierta inversión de uso. En esa línea, el objetivo fue proponer una metodología educativa, por ejemplo, la observación, respaldo para evaluar el grado de ejecución de los educadores en el trabajo justo y cuadrado de la

escolarización esencial en un establecimiento instructivo de la UGEL 04 de Lima Metropolitana. En consecuencia, este trabajo depende de estrategias hipotéticas, por ejemplo, la cosmovisión sociocrítica interpretativa, la técnica subjetiva, el plan instructivo aplicado y la estrategia observacional. Además, logra mostrar que las metodologías educativas de observación y respaldo están firmemente conectadas con la mejora persistente de la ejecución de la demostración, como se muestra en la ejecución de la propuesta. Esencialmente, un fin importante es que la exploración debe actuar como una razón para un examen adicional.

Gabriel et al. (2022) El objetivo general de esta exploración fue determinar la conexión entre las relaciones humanas y el desempeño docente en el Establecimiento Instructivo Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo, 2019. El tipo de estudio fue fundamental, de nivel correlacional, con una metodología cuantitativa y plan no exploratorio. El ejemplo fue no probabilístico y estuvo compuesto por 95 instructores del establecimiento real. Las encuestas creadas fueron aprobadas y sometidas a la prueba de calidad inquebrantable alfa de Cronbach a través de una prueba piloto. Los resultados obtenidos demuestran que existe una conexión crítica entre las relaciones humanas y la demostración de ejecución en el establecimiento objeto de estudio. Esto se muestra en la prueba medible de Spearman, que demostró una relación positiva normal alta.

García (2022), El objetivo de este trabajo investigativo fue planificar una propuesta de metodología educativa a la luz de las comunicaciones educativas de carácter universitario, con la plena intención de reforzar el desempeño docente en el educador en la capacidad de lectura de diferentes tipos de textos en su lengua materna, en el tercer patrón de la enseñanza elemental. escuela en un establecimiento instructivo. público de Huancavelica. La reseña se esbozó en un instructivo examen de tipo aplicado; desde la cosmovisión interpretativa socio crítica, en la que se aplica la técnica cualitativa. Había un ejemplo elegido a propósito de forma no probabilística, formado por diez instructores. Los instrumentos aprobados se aplicaron como guías de entrevista, encuestas y guías de percepción. El resultado permitió dar cuenta desapasionadamente de las restricciones con respecto a la información disciplinaria del educador sobre la capacidad de comprensión,

la administración de metodologías que crea en su trabajo educativo sobre la capacidad. Además, se distinguieron las clasificaciones surgidas que ayudan al plan resuelto en la demostración. La metodología educativa de los encuentros de trabajo universitario se suma al fortalecimiento de mostrar ejecución en el avance de la capacidad, a través de la cual la exploración dirige y promueve la cooperación dinámica en espacios académicos inteligentes de avance compartido entre administradores y docentes a la luz del trabajo cooperativo que supera las exigencias de la formación experta. el truco con respecto a la capacidad de comprensión.

Morán et al. (2022) El objetivo fundamental de este estudio fue determinar la conexión entre la ejecución de la demostración y la utilización de las TIC durante la crisis de bienestar provocada por el Coronavirus en una universidad peruana. Estratégicamente se creó bajo una metodología cuantitativa, fundamental, plan no exploratorio y nivel correlacional. El ejemplo estuvo compuesto por 128 docentes de un colegio privado ubicado en Lima, Perú. Los datos fueron recolectados a través del procedimiento de resumen, mientras que como instrumentos se utilizaron dos encuestas de escala tipo Likert relacionadas con cada uno de los factores con 5 opciones de reacción cada una. Los fascinantes descubrimientos muestran que la mitad (64) de la variable ejecución del instructor estaba en un nivel medio, y el 43% (55) llegó a un nivel medio para la variable uso de las TIC. Con todo, existe una conexión crítica entre la variable ejecución de la demostración y la utilización de las TIC durante la crisis de bienestar del coronavirus en una universidad peruana. ($p \leq 0.05$), confirmado con un p-valor de 0.000 y un coeficiente Rho de Spearman de 0.752, lo que sugiere que la filiación es inmediata y alta.

Rodríguez (2019) exploró el liderazgo pedagógico y eficacia docente y su relación. En este estudio no empírico, se recopiló información mediante un cuestionario como herramienta principal para 32 docentes, se hizo pruebas de correlación mediante el programa SPSS-23. Los resultados obtenidos permiten contrastar la hipótesis de que el liderazgo pedagógico está directamente relacionado con las actividades docentes en una institución educativa normal andaluza. También se puede asegurar que mientras más docentes hagan trabajo pedagógico, mayores serán las probabilidades de hacer este

trabajo. Es innegable la superposición entre este trabajo previo y el presente, en cuanto a la asociación implícita que existe entre el desempeño docente de acompañamiento, que en este estudio puede entenderse como el seguimiento del rol de los docentes, por lo que se optimiza este estudio con más apoyo como el eje principal de esta propuesta.

A nivel regional y local

Gutiérrez (2021), el tema de las habilidades sociales se ha vuelto más significativo al momento de evaluar el desempeño docente de los colegas, ya que comúnmente el logro o la decepción dependerán de su giro. En este sentido, el trabajo actual se completa decidido a desarrollar y distinguir la importancia de las habilidades sociales en la presentación de la habilidad humana. Para ello, el objetivo general fue desglosar el impacto de las habilidades delicadas en el desempeño docente es decir la ejecución de los docentes de un establecimiento de Lambayeque. El tipo de examen tuvo un plan no exploratorio, con una metodología cuantitativa, ya que se utilizarán conocimientos para cuantificar y evaluar los factores de examen (habilidades delicadas y ejecución de la ocupación). Con respecto al nivel, es causal o ilustrativo, por lo que se esperaba demostrar la razón de impacto de los factores. Para ello, se utilizó como instrumento la encuesta a través del procedimiento de resumen, en el que participaron 45 compañeros del establecimiento referido. Los resultados obtenidos han decidido un impacto crítico de habilidades delicadas: colaboración y obligación, en la ejecución del trabajo.

Curo (2021), El tema a atender en la investigación es que, en el ciclo de preparación de los educadores del Instituto de Escolarización de la FACHSE - UNPRG - Lambayeque, se aprecian leves carencias en el avance del desempeño docente, que se presenta en la mejora restringida de: habilidades educativas como la crítica, la emotividad, las conexiones relacionales y las secuelas de su trabajo. Lo anterior implica una presentación escolar habitual de los alumnos. La motivación detrás de la exploración fue impulsar un programa de evaluación de capacidades para seguir desarrollando mostrando la ejecución en el Instituto de Escolarización FACHSE - UNPRG. La especulación surgida fue: Si se crea un programa de evaluación de capacidades, se desarrolla más la ejecución de la demostración en el Instituto de Educación de la FACHSE - UNPRG. En la revisión actual, se utilizó la exploración esclarecedora proposicional. Se utilizó el resumen como

procedimiento de recolección de información, siendo el instrumento de recolección de información una encuesta, la cual depende del desarrollo de las cosas de la variable Mostrar Ejecución propuesta en el modelo de evaluación ajustado al enfoque de crítica del educador. Wilson.

Valdivia (2020), la investigación titulada: Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa de Lambayeque. El objetivo general fue proponer un modelo de gestión para seguir desarrollando mostrando ejecución en el Establecimiento Instructivo Confidencial Un Nuevo Pátapo de Lambayeque - 2020. Presento una especie de examen proyectivo con el plan de triangulación simultánea y un ejemplo de 32 educadores. Posteriormente se obtuvo que el 44% de los educadores del Establecimiento Confidencial de Instrucción Un Nuevo Pátapo ubicado en el departamento de Lambayeque carecía de ejecución demostrativa, sin embargo, el 40% obtuvo una ejecución demostrativa habitual y solo el 16% presentó una ejecución docente digna. Además, se presumió que el modelo de gestión instructiva sugiere la preparación de las técnicas y filosofías a utilizar en la experiencia educativa instructiva relacionada con los límites, encuentros y capacidades de los animadores del Establecimiento Instructivo Privado Un Nuevo Pátapo. Asimismo, a nivel educativo, el establecimiento necesita avanzar en los ciclos fundacionales de auto preparación de educadores con oportunidades equivalentes para desarrollar aún más los aprendizajes de los estudiantes, sin importar cuáles sean sus singulares cualidades o capacidades. Por fin se prescribe al Establecimiento Instructivo Confidencial Un Nuevo Pátapo para llevar a cabo el modelo de gestión para seguir desarrollando la ejecución demostrativa en un Organismo Instructor de Lambayeque.

Rabanal (2019) realizó un estudio, donde se relaciona, el propósito de determinar el nivel profesional y el desempeño docente en una determinada universidad. Para ello se ha utilizado el Estatuto de Observación y Autoevaluación, que ha sido verificado por expertos, del cual se extraen conclusiones sobre el nivel satisfactorio de la pedagogía profesional de los docentes de educación primaria. Como se puede apreciar, este estudio, muy descriptivo, se centra en la eficacia pedagógica sin dejarse afectar por el descuido pedagógico y el impacto que puede tener sobre la misma. Sin embargo, se considera que

este es el único estudio realizado en la región amazónica que es algo similar al estudio mencionado anteriormente. Además de la investigación de Rabanal mencionada anteriormente, es imposible encontrar la tesis, la biblioteca o el almacenamiento electrónico en cualquier almacenamiento, en el estudio, independientemente de cuál sea un proyecto especializado, tesis. Esto resuelve el desempeño docente o el apoyo pedagógico y su impacto en la enseñanza o la enseñanza, a pesar de la existencia de tres organizaciones pedagógicas superiores y la Universidad Nacional (UNLM.)

Mesones (2019), La presente revista se trajo al mundo a raíz del problema encontrado en el Establecimiento Instructivo No. 119 "Felipe Alva y Alva" de la localidad Chiclayo del distrito de Lambayeque, descrito por la forma en que los educadores instruyen de manera convencional, tienen olvido del curso instructivo del nivel subyacente, muchos van en contra del cambio, refrescando y preparando; además, hay una ausencia de avances en la administración del sistema de exhibición comunicada en la mala calidad y deficiencia de la ayuda instructiva. De esta manera, el objetivo fue: impulsar una propuesta de metodologías para los ejecutivos que sumen al mejoramiento de la ejecución de la exhibición del Establecimiento Educativo. La exploración fue cuantitativa, con un plan intencional, no exploratorio. La población estuvo conformada por el Establecimiento Instructivo y teniendo en cuenta que el ejemplo estuvo conformado por el personal de Administración, Docentes y Alumnos, a quienes se les aplicó los Instrumentos de Ordenación de la Información. Luego, en ese punto, se obtuvo como resultados que el rubro certifica que la obligación de Desarrollo tiene un lugar con los educadores y la mayoría de estos que la cumplen de manera inicial, siguen que trabajan con las reglas de comparación sin embargo que estos no producen cambios significativos, a pesar de que el 80 % de los instructores utilizan la cooperación dinámica, es evidente que hay una ausencia de colaboración avanzada, el 60 % considera que las técnicas que utilizan no son satisfactorias, la mayoría de los tutores no perciben desarrollo en la I.E., también se mantienen al día con lo elaborado por el docente es habitual ya que su filosofía es convencional. Por otra parte, la mayoría de los estudiantes están de acuerdo con el clima de, Por ejemplo, sea como sea, no con mostrar procedimientos y filosofías. Posteriormente, se elaboró una propuesta de metodologías ejecutivas para los instructores

del Establecimiento Instructivo N° 119, en la que se proponen 03 metodologías distintas para desarrollar aún más la actuación del educador, dinamizar el acto de valores y formar cuadrillas pioneras.

En la región, en función de la educación. Esto, además de crear información importante para este estudio, es un tema analítico, que puede conducir a la aparición de algunas preguntas, como, por ejemplo, por qué el papel superior no es posible, ¿formación docente para asegurar la eficacia y eficiencia docente? Este estudio, además de ser un estudio nuevo sobre este tema en la región, abre nuevas posibilidades de investigación dentro de la región geo-sociocultural y educativa amazónica, que podrían contribuir a fortalecer los servicios educativos, orientándolos hacia una educación de calidad.

En la Institución Educativa Tecnológica Superior Chongoyape se han realizado encuentros colectivos para aumentar la efectividad del desempeño docente, pero hasta el momento no se ha encontrado un método de enseñanza que se ajuste a los requerimientos actuales.

2.2. Teorías relacionadas al tema

Caracterización del Proceso de Formación de Competencias Laborales y su dinámica

Frente a la formación de competencias laborales, autores como

Bembibre, Machado y Pérez (2020) discuten el avance de la preparación de habilidades ocupacionales en los educadores. Depende de una forma vanguardista de abordar las capacidades, que pretende permitir al experto trabajar en grupo y dirimir circunstancias genuinas, que integra en su formación. Esta es una oportunidad para que los instructores piensen en varios entornos instructivos.

El avance de la experiencia posterior a la preparación destaca el uso de la información adquirida y la capacidad de adaptarse a las circunstancias en circunstancias

claras. Esto también incluye la mejora de la conducta individual relacionada con la preparación del instructor. La motivación detrás de la preparación de habilidades de ocupación en el educador es avanzar en el desarrollo de las habilidades que fundamentan el mejoramiento de la práctica docente.

Miranda y Rivera (2019) muestran que la idea de preparar habilidades de posición en los educadores es cuestionable. Ellos ven la formación de instructores como una interacción característica que se extiende a lo largo de la vida funcional de un educador, con la intención total de rediseñar y restablecer a los instructores para la grandeza profesional e individual.

Además, en alusión a Alvarado (2018), el autor llama la atención que esta interacción es muchas veces inseparable de la ayuda al aprendizaje, la superación, la crítica, etc., y la utilización de estos términos parte de los puntos de partida políticos y filosóficos de los particulares. circunstancia.

Avalos (2018) divide la formación de competencias laborales en el docente en dos enfoques donde la gestión de la formación docente está impulsada por un enfoque de 'escasez' y un enfoque de 'desarrollo profesional docente'. La visión del docente enfatiza que la asignatura antes era una asignatura sin competencias específicas y requería formación para hacerlo. Esta visión está detrás de una serie de programas educativos para profesores.

Por otro lado, Vélez y Vaillant (2017), el enfoque de formación de competencias laborales en el docente, plantea que los mismos tienen competencias en formación docente que necesitan ser desarrolladas a través del aprendizaje y re-experimentadas en un proceso de desarrollo gradual y continuo. profesional.

Flores (2018) se caracteriza por: La formación de competencias laborales en el docente como perfeccionamiento de un enfoque de aprendizaje organizado, cuyo objetivo es preparar en contextos sociales y ocupacionales para el trabajo, desde el nivel de capacidad actoral para resolver el universo del trabajo hasta el altamente especializado.

La fuente de la preparación se determina individualmente con el estilo de aprendizaje más común, aprendiendo lo más cerca posible de la planificación en el hogar, ya que todas las personas necesitan capacitación que les permita alcanzar su máximo potencial para desarrollar y generar información de manera inteligente.

Kano (2018) señala que la educación en la formación de competencias laborales en el docente: la planificación y preparación sistemática y precisa de información, habilidades y pensamiento interpretativo en el campo, para actuar con la mayor información acorde a las necesidades del mercado laboral. Contextual. La educación de la formación de competencias laborales en el docente es la provisión de capacitación estructurada que lo prepara para trabajar en un contexto social y ocupacional, desde el nivel inicial, pasando por el trabajo general hasta el altamente especializado. Cubre diferentes contextos, públicos y/o privados, practica su preparación de acuerdo con métodos de preparación comprensibles y necesarios, es integral y sostenible, y centraliza sus actividades en el público objetivo y/o la información fidedigna proporcionada.

Asimismo, Escudero (2018) afirma, equiparable a una convocatoria, que “las convocatorias se describen en base a que contienen un conjunto de operaciones contextuales y sistemáticas que incluyen información e interpretación de procedimientos y preparación cronológica, lógica social y filosófica.

De igual forma, Díaz (2009) señala que la formación profesional debe tener en cuenta todos los aspectos y así asegurar una implementación plena, estructurada y factible de los deseos sociales de las personas en su contexto.

Además, Cano (2018), el retrato actual de la Formación de competencias laborales considera tres factores básicos:

Dinamismo: Realmente deberías pensar en su refrescante trabajo duro. Es una condición necesaria, estrechamente relacionada con los elementos de cambio innovador y autorizado que enfrenta el mundo laboral actual.

Participación: La planificación para producir, implementar y evaluar estas condiciones necesita la intervención dinámica del número relativo de porristas participantes (profesionales financieros, sindicatos, sindicatos locales), el público, los residentes locales y el ayuntamiento).

Adaptación: abordar las complejidades del aprendizaje en entornos sociales necesita abordar cuestiones específicas de formación profesional para poblaciones con diferentes necesidades de formación (personas mayores, mujeres, trabajadores profesionales o en transición) y solicitudes útiles. Calidad de la capacitación en competencias laborales.

Formación Profesional y la Calidad

Según Castillo (2015), la capacitación experta menciona "el conjunto de características y bienes, artículos y autoridades le permite satisfacer las necesidades, condiciones preliminares y requisitos del cliente, independientemente de si son clientes de artículos, o servicios al cliente, enfatizando que ambos son destinatarios.

En este sentido, la naturaleza de la capacitación de expertos, la evidencia es Castillo (2015) y dice: "Esto está mejorando las necesidades y habilidades (información, opiniones, habilidades y habilidades) que los estudiantes se graduaron con expertos. Se pueden considerar cuatro clasificaciones, tomando como fuente de opinión a Domínguez (2013), y acompañándolas están: (a) concordancia, (b) concordancia con el cliente y sus supuestos, (c) valor de costo y (d) escala. Estándares de formación profesional. El marco de estándares permite que la actividad académica coordinada se refleje en los planes y proyectos definidos para empujar los diferentes límites de lo que se vuelve autoritativo, luego se mencionan los estándares, depende de Carrasco (2009), así:

El principio dinámico sostiene que los expertos, al elaborar proyectos y planes, deben sumergirse en un ciclo de renovación por un largo tiempo, lo que es sinónimo del innegable desarrollo acelerado de la humanidad, en este sentido, la hoja de vida profesional debe estar a la altura de los desafíos y exigencias de la sociedad.

El principio de sistematización, vinculando proyectos y planes de diversas profesiones profesionales a los módulos correspondientes, inventa cómo responder a la existencia sociocultural. Los estándares, currículos y proyectos de globalización deben basarse en una cartera de competencias actualizada y adaptada a todos los escenarios posibles. De acuerdo con la ley del multiculturalismo, es importante que un graduado de una profesión especializada sea capaz de adaptarse a una amplia variedad de condiciones de índole social, siendo importante el orden de varios dialectos que son los más hablados en el mundo. El principio de la capacidad analítica, la creación de sensibilidad y análisis como elemento de planes y proyectos crea una auditoría posible, evaluada y actualizada.

Orientación sobre opuestos aleatorios, la razón principal para la capacitación competente es la práctica y los exámenes competentes, la gestión de la práctica continua de expertos en el futuro. Los líderes y profesionales que imaginan, innovan, gestionan y emprenden deben guiarse por las oportunidades que crean los planes y proyectos debidamente elaborados.

El principio de interdisciplinariedad, simultaneidad de varias disciplinas, promueve la formación excelente e integral de especialistas con tendencia interdisciplinar y transdisciplinar, lo que puede ser de fundamental importancia para que la metodología de formación tenga la capacidad antes mencionada.

Importancia de la formación de competencias laborales

Comellas (2012), capacitación profesional por competencias laborales, debido a que este es un proceso preciso de los procedimientos para mejorar las habilidades especificadas en la información, existe una reacción trascendente, todos los escenarios pueden ser contrarrestados. Aplicación, proporcionan el proceso de temas diferentes, la sociedad.

De los fondos universitarios mencionados anteriormente durante la capacitación vocacional, obligaron a las personas a establecer una conexión entre la realidad y las hipótesis, porque no es suficiente solo la experiencia directa para realizar

una exposición. Bueno, para aclarar esto, las preparaciones se basan en la capacidad de Aprenda a obtener la interacción de los registros de posgrado y los expertos en un mercado laboral cada vez más difícil y exigente, por lo que se debe presentar un experto que prepara marcos para tales conclusiones. Díaz y Pérez (2020) afirman: en el siglo XXI, conocido como la era de la información, es importante aprender a traspasar los límites de la innovación, la articulación, el manejo de datos, la interacción intercultural, la fuerza y el trabajo en equipo, esos son los rasgos. quien da ciudadanía para ser generoso. En este entorno, los educadores modernos responden a la globalización en todos los aspectos de la creatividad.

En consecuencia, la organización de proveedores de formación competentes debe ser el sistema utilizado para una innovación duradera, por lo tanto, lejos del panorama general y el silencio posterior. Lo que permite planificar complejos perfiles de expertos que corresponden a condiciones comunes en todo el mundo. Históricamente, las profesiones se formaron a partir de gremios, que luego se convirtieron en artes y oficios, el panorama en constante cambio creó su diversificación y especialización, llegando a las profesiones. En Europa, esta tendencia dio lugar a politécnicos y posteriores especialidades, gracias a la aparición de nuevos conocimientos y al desarrollo de la tecnología. (Gómez, 1998)

El desarrollo de las profesiones es estable en el tiempo, son las profesiones que se desarrollan en base a la economía, especialmente las necesidades de la sociedad. Sin embargo, la competencia aún no ha apuntado a una solución integral a los problemas restantes. Por estas razones, una universidad de derecho, con su misión de formar profesionales, debe asumir la formación de profesionales con gran responsabilidad y con perfil integral, conocimientos, habilidades, fuerza y educación en el campo de los valores.

Estos conceptos requieren ser incorporados al currículo incluyendo postulados teóricos y recomendaciones metodológicas que orienten los programas y currículos para atender las necesidades de la sociedad sustentable con una visión más amplia, maestra y sistema; teniendo en cuenta las tres funciones principales de como universidad: investigación, docencia y difusión del conocimiento. Este trío de conexiones, la unidad

de aprendizaje, proporciona los recursos y la infraestructura de los docentes que forman a los estudiantes para que sean actores activos, responsables y creativos en la resolución de problemas de su entorno inmediato e intermedio.

Algunas teorías empíricas o generalizadas probadas permiten su aplicación al conocimiento contextual del objeto de estudio: el proceso de aprendizaje. Según Tobón (2010), han pasado más de 20 años desde que se conoció la formación por competencias; Sin embargo, aunque es muy utilizado en la educación superior en nuestro país, aún no se observan cambios evidentes en las actividades de los profesionales que han realizado este tipo de formación.

Formación de competencias laborales Integral

Desde el concepto de capacitación en el campo de los trabajadores integrales, se hace como un llamado a las organizaciones de educación profesional a nivel universitario superior para determinar que es parte del proceso. Capacitación vocacional integral; es decir, capacitación basada en el conocimiento básico: conocimiento, satisfacción, entidad, sentimiento, vida puede considerarse necesaria, como: formación en biología, psicología, estética, espíritu, valores morales, enfoque sistemático, síntesis cultural indispensable, trascendente y creativa, aspectos de cuidado relativamente pequeños.

Todos estos aspectos son elementos importantes a incluir en un plan de estudios que contenga los lineamientos científicos, pedagógicos y metodológicos que los estudiantes deben aprender y seguir para obtener un título especializado en una profesión específica.

Por lo tanto, el programa debe ser flexible, abierto a las posibilidades del entorno y adecuado a los contextos social, científico, técnico y ambiental. Además, debe reflejar el papel de la gestión institucional, coherente, dinámica, activa y trascendente, en un marco de corresponsabilidad, integración, equilibrio y sostenibilidad.

El proceso de formación de competencias laborales en el docente

La formación de competencias laborales en el docente es un proceso social complejo que asegura una adecuada planificación contextual, la alfabetización académica, la autonomía consciente y la humanidad de los profesionales del aprendizaje formados, por lo que su esencia es la capacidad de cambiar la realidad intencionalmente. sistematizar, absorber y promover la creciente cultura educativa ante el nuevo siglo.

El interés del docente que prepara la medida se genera en cada individuo durante sus estudios, en todos los ejercicios de socialización y educativos, a través de la correspondencia y la correspondencia con otras personas.

El proceso de formación de competencias laborales en el docente, es una interacción organizada a partir de la incitación social sobre las consecuencias de la apropiación, limitaciones y perspectivas, las instituciones en preparación, el entorno local y social. Esta interacción es evolutiva, con un propósito, estructurada, coordinada y estructurada. Este conjunto de características es el resultado de la relación de la escuela con la comunidad en el contexto de la interacción social, privada pero trascendente.

Un maestro a la medida desarrolla y crea actividades académicas y extracurriculares que se extienden al área de aprendizaje local; este ciclo en particular describe una mentalidad de crecimiento, representada por información, estándares y habilidades que los estudiantes deben usar para preparar educadores experimentados. Bembibre, Machado y Pérez (2020), hablan de la formación docente. Se centra en un enfoque basado en competencias que tiene como objetivo educar a las personas para que desarrollen habilidades de tal manera que puedan integrarse en el entorno social con los negocios, la carrera, el éxito profesional y las personas y tengan la capacidad de lidiar con situaciones de la vida real que realizan en su práctica. Esta es una oportunidad para que los docentes reflexionen sobre su proceso de enseñanza.

El avance de la experiencia posterior a la preparación acentúa el uso de la información adquirida y la capacidad de adaptarse a las circunstancias en circunstancias inequívocas. Esto también incluye la mejora de la conducta individual relacionada con la preparación del instructor. El educador en formación espera trabajar en la adquisición de

habilidades que le permitan trabajar su presentación en todos los campos amigos y humanos.

Miranda y Rivera (2019) llaman la atención sobre que la idea de preparación del instructor es cuestionable. Ellos ven la formación de instructores como una interacción característica que se extiende a lo largo de la vida activa de un educador, con la intención total de revisar y restablecer a los instructores para la grandeza profesional e individual.

Además, en alusión a Alvarado (2018), el autor llama la atención que esta interacción es muchas veces inseparable de la ayuda al aprendizaje, la superación, la crítica, etc., y la utilización de estos términos parte de los puntos de partida políticos y filosóficos de los particulares. circunstancia.

Avalos (2018) divide la preparación del instructor en dos metodologías en las que la administración de los procesos de preparación del educador está impulsada por un enfoque de "escasez" y un enfoque de "mejora del dominio del instructor". La visión del instructor subraya que el sujeto era de antemano un sujeto sin habilidades explícitas y esperaba prepararse para hacer como tal. Esta visión está detrás de una progresión de proyectos instructivos para instructores.

Determinación de las tendencias históricas del Proceso de Formación de competencias laborales y su dinámica

Para identificar las tendencias que ha tenido este proceso a lo largo de la historia, es necesario tener en cuenta las teorías desarrolladas por diferentes autores, y al mismo tiempo tener en cuenta los indicadores analíticos: formación, currículo y recursos de aprendizaje.

La formación docente, se refiere a los procesos educativos que deben seguir los futuros docentes para una mejor práctica en el aula, donde se define claramente el proceso de enseñanza y aprendizaje. Plan de estudios:

Sabemos que el **currículo** es producto de una organización futurista basada en las teorías de quienes buscan rastrear el currículo para que los futuros docentes puedan desarrollar mejores prácticas en la enseñanza de los estudiantes.

Recursos didácticos, tienen un impacto en todo el proceso educativo, ya que son documentos o herramientas que permiten a los docentes realizar sus funciones educativas, por ejemplo, para apoyar, complementar, acompañar o controlar el proceso educativo que conducen o conducen a la evaluación. Con los avances tecnológicos de este siglo, es necesaria una continua modernización.

Fase I: De la República a 1900 (1821-1900)

En la época colonial, como ha señalado Vargas Ugarte (1956), la iglesia tenía la responsabilidad de educar a la población, ya que se interesaba particularmente por la educación en las regiones más alejadas de la capital, principalmente la alta andina y las zonas rurales. Cabe señalar que el pensamiento sobre la relación entre educación y formación en ese momento era muy diferente al de los tiempos modernos.

Los padres de la época a menudo favorecían a sus hijos para que los acompañaran como trabajadores locales en lugar de aprender a leer y escribir: en parte debido a la necesidad de trabajar de forma gratuita, y tal vez fundamentalmente a la luz del hecho que en realidad lo hicieron. Tienen varias perspectivas sobre la importancia de la instrucción para sus jóvenes. Los diferentes artículos del general San Martín contenían con frecuencia frases que retrataban al olvido como "el pilar más cimentado de la dictadura" y confiaba inamovible en que "sin escolarización no hay público" ya que, según su criterio, la sola formación permite a la sociedad y las asociaciones permanecen en tiempo adicional.

Durante este período provincial, la Congregación era responsable de la instrucción. En el caso de que la corona no esté interesada en la preparación de los educadores, la Congregación, en lo que a ella le concierne, no considera necesaria esta obligación ya que le preocupa fundamentalmente la disponibilidad de "ministros" que puedan llevar a cabo. Desempeñan diferentes roles, entre ellos la búsqueda de la confianza, la educación en valores, la demostración de las personas, la catequesis, etc. Con respecto a esos tiempos, obviamente. lo que, es más, ella efectivamente los arregló de antemano para la escuela secundaria e incluso para la escuela de los estudiantes más talentosos. Dispuestos a educar a todo el país en un breve espacio de tiempo, los Padres de la

República brindaron con entusiasmo y certeza una propuesta educativa para la principal institución educativa en formación en el Perú según el marco de Lancaster, pero pronto fracasó.

En 1825, sostenido por este entusiasmo, el gobierno peruano solicitó la fundación de escuelas tradicionales en Lima y el interior. En 1826, el clérigo José María de Pando, mediante pronunciamiento, amplió el alcance de las administraciones formadoras de educadores, entendiendo que la escolarización debía darse igualmente a las damas en Lima y los territorios del Perú. De hecho, todo esto quedará como una causa perdida hasta algo así como 1850. Eso no parece haber ocurrido, sin embargo, como afirma el presidente Ramón Castilla en su mensaje al parlamento en 1847, expresando que había solo 208 escuelas primarias. en todo el Perú, cuando ese número debería rondar el doble.

La primera ley de educación en el Perú fue la Ordenanza de Educación Pública de 1850. El reglamento incluye 67 artículos, el capítulo 8 incluye 6 artículos sobre docentes. Es un documento útil para comprender cómo se capacita, recluta y evalúa a los futuros maestros. La resolución establece que los maestros que hayan trabajado en las escuelas de la república deben permanecer en sus cargos, y que nadie puede obtener un lugar en el colegio de alcaldes o en otras instituciones educativas públicas sin aprobar el examen primero. En cuanto a la situación de la formación del profesorado, sólo la mencionada experiencia del siglo XIX la descartaría, porque todo lo demás acabará como empezó la mancomunidad: es decir, con buenas intenciones, pero no hay una decisión firme sobre los preparativos futuros. profesor. Plan de estudios:

Los gobernadores de la república aseguraron que la educación fuera regulada y puesta bajo control estatal directo. Al respecto, José Manuel Restrepo, historiador y canciller de Bolívar, dice: “Bolivia ha olvidado la mayor parte de lo que hemos aprendido... y ha aprendido a ponerse de nuevo en primera línea. ilustración del siglo” (González, 1978, p. 27)

Si investigamos el sistema educativo durante la libertad y la primera república, encontramos que hubo un programa educativo impulsado por nacionalistas criollos que necesitaban preparar a los habitantes. Este modelo humano y social es sólo el de un hombre de vanguardia, un iluminado, un buscador de luz, preparándose en la oscuridad del olvido equivalente a la astucia, un individuo que, según Kant, ha logrado el desarrollo.

El programa educativo de entonces se formó sobre la base de campos convencionales como la ciencia de los materiales, la aritmética y la educación cívica. En este modelo instructivo, el aprendizaje es abrumadoramente significativo. Si queremos contrastarlo con el modelo en curso, hoy nunca más tendremos una emergencia en la proposición instructiva, nunca más tendremos un plan educativo solitario por muchos proyectos. Que chocaba con frecuencia (Jiménez, 2012). El programa educativo es un aparato instructivo que sirve a los intereses del maltratado. Se abraza entonces el modelo francés, cuyo objetivo es preparar a los suplentes para los estudios, no para siempre.

Los enfoques pedagógicos varían desde el método mecanicista tradicional, que hasta el día de hoy no ha sufrido un deterioro real en su función, hasta el lancasteriano y el angliangular. La misma técnica consiste en una serie de textos leídos, elegidos siempre únicamente a criterio del profesor. Solo hay una línea de tiempo pedagógica en todo momento: enseñar persistentemente cuestiones morales y éticas con el propósito de formar personas morales y cristianas. La jornada laboral es principalmente de cinco días, dos horas: de 8 am a 5 pm. hasta el mediodía, luego el último turno de 2:00 a 13:00. hasta las 5:00. Después de un período razonable de tiempo, los educadores deben mostrar a la familia del niño cómo evaluar y afirmar el progreso registrado en una copia impresa y leyendo atentamente. Un instructor convencional da datos e información. No fomenta habilidades ni se instruye a sí mismo. Educar a los alumnos con la mente, indiscriminadamente, sin cuidado. Ofrecer formación presencial. Siga las instrucciones regularmente.

Fase II: Siglo XX (1900 - 1989)

Después de todo, la educación normal incluye la formación de maestros, directores y personal administrativo en tres niveles educativos. A partir de 1950, durante los reinados de Manuel Prado y Fernando Belaunde, se desarrolla un período de "progresión", especialmente en la formación docente, cuando se establece un "Centro de Estudios Superiores de Educación" para investigar los temas relacionados con los docentes. Las escuelas normales, a pesar de contar con condiciones de formación y trabajo para los docentes de los niveles primario, secundario y secundario, se han retrasado.

Conceptualmente, los humanos tienden a ser resistentes a los cambios inmediatos, especialmente cuando son fuertes y no se adaptan fácilmente. En ese contexto, Basadre, al comentar los datos de la educación de la época, argumentó que no había suficientes escuelas, docentes, aulas, herramientas de aprendizaje necesarias y aparato administrativo, con la tradicional lentitud que no soluciona nada. problema. esta deficiencia. En ese contexto, la reforma educativa ha cambiado no solo enfocándose en la educación tradicional sino también en el patrimonio cultural y los valores existentes.

El objetivo fundamental del cambio instructivo es enmarcar a un individuo esencial en una sociedad nueva, libre, justa y fuerte, que crea a través del movimiento imaginativo de todos. La transformación docente de Velasco también incorpora imaginativas recomendaciones para los docentes y su preparación, desde la creación del INIDE hasta la presentación de una especie de "casa de preparación" conocida como "estructura docente del evangelista del cambio", y anticipan cosas extraordinarias de los docentes responsables del progreso. del marco antiguo. por lo que está pasando y el logro o la decepción del cambio.

En 1982 se establece otro reglamento general de formación, que anula los cambios fundamentales presentados por Amplio Velasco Alvarado, en particular respecto de la nuclearización del sistema educativo, y presenta una progresión de medidas administrativas tendientes a abrir un órgano de dirección no estatal, percibiendo la supremacía de la escuela familiar.

Para instructores, el artículo 9 establece que el Estado está obligado a fijar los requisitos para la preparación de los educadores en las diferentes disciplinas, así como a refrescar y adelantar la situación económica de los instructores, "socialmente y socialmente meritorios" de ellos. En el quinto apartado para educadores, artesanía. 30 establece que los educadores son los animadores fundamentales del ciclo instructivo y que el Estado debe garantizar una determinación satisfactoria, garantizar la elección suficiente de la preparación de las habilidades ocupacionales en el instructor y la naturaleza de la preparación, y garantizar el carácter satisfactorio de la instrucción y preparando conducta, sea como fuere, no está clara la forma en que espera realizarla.

Sólo en la décima condición de corta duración contempla la ley la conclusión de escuelas que realmente capacitan típicamente y la transformación o consolidación de

estas escuelas en establecimientos de educación avanzada (VPI). En 1984, el administrador también estableció el Reglamento de Nuevos Educadores y sus lineamientos generales, apoyado por la autoridad pública en 1985, que subrayaba la necesidad de crear y actualizar persistentemente los programas del PSI, es decir, en cuanto a la comodidad de conceder a los suplentes a un extraordinario programa, programa de determinación.

Bajo Alan García circularon otros documentos proponiendo una reforma educativa, como el titulado Política Educativa y las Bases del Sistema Educativo del Siglo XXI, que concibió más que expandir el aparato administrativo y en los diferentes niveles del Estado. Con esto en mente, se transfirieron otros puestos administrativos y gerenciales a quienes podían usar las tarjetas del partido, aunque no reunieran los mínimos de profesionalismo para hacerlo. Esto provoca una especie de devaluación de la profesión docente. En realidad, el estado del estado no puede mantenerse, los años que siguen no pueden y no garantizarán la formación suficiente de los futuros maestros.

Durante las décadas de 1970 y 1990, el currículo se definía como una serie estructurada de sesiones o procesos de aprendizaje: con un enfoque académico de mediación cultural.

Todos los medios, materiales y estrategias que un maestro puede utilizar para comunicar la instrucción a sus alumnos.

Fase III: Siglo XXI (1989-2021)

Sucede que los colegios públicos realizan programas educativos que no responden a los requerimientos del público en general del tercer mil años. Los programas educativos del Personal de Instrucción están obsoletos, de los cuales un número significativo son mayores de 15 años, y eso implica que los futuros instructores no tengan las habilidades fundamentales para que la escuela pueda responder con éxito a las especificidades, puntajes y necesidades de los alumnos. . De esta manera, es todo menos una necesidad, por lo que los futuros educadores aún no están preparados para involucrar las TIC en el aula ni enfrentan nuevas dificultades para desarrollar habilidades con los aprendices.

Los hechos realmente confirman que los avances en datos y correspondencia, según Palomo et al (2006), “se están convirtiendo progresivamente en un aparato

insustituible en los establecimientos docentes” (págs. 18) y en un instrumento imprescindible para trabajar la naturaleza de la instrucción. La instrucción a lo largo de la enseñanza y la experiencia educativa queda lejana para una gran parte de los docentes.

Para brindar grandes educadores que puedan adaptarse al público en general del siglo XXI, las divisiones de educación deben esforzarse por brindar instructores que sean apropiados para los requisitos previos del mundo actual, que sean hábiles, imaginativos y efectivos. Expertos en cada uno de los aparatos que utilizarse en la sala de estudio y en diferentes condiciones. El Perú requiere reconsiderar imaginativamente su proposición instructiva, ya que no tenemos la oportunidad y el dinero para seguir el camino que han tomado las distintas naciones para fomentar su escolarización. Se llevarán, se llevarán admirablemente, de hecho, en vista del hecho de que eso solo nos alejará de ellos, no compensará la deficiencia.

El país debe seguir una estrategia de cambiar la imagen del instructor como un representante convencional del Estado y aceptar al menos por un momento que su trabajo cambia, para ello debe dedicarse a su objetivo central y configurarse con minuciosidad, progresión. y congruencia para preparar a sus residentes. En poco tiempo es factible cambiar la sociedad desde sus cimientos subyacentes, trazando otro rumbo para su país.

Programa educativo

El programa educativo de los años 90: Conceptualizado como un instrumento para caracterizar objetivos instructivos en cuanto a rangos de habilidades a crear y capacidades a obtener. Todos los programas educativos convencionales reconocen el compromiso de la forma de innovación de los marcos para hacer frente al giro de los acontecimientos y la sistematización de las partes del programa educativo, desde el plan situado en el objetivo hasta la capacidad.

Los maestros del siglo XXI utilizan una variedad de recursos de alta tecnología. Es una forma de aprender a indagar, aprender, resolver problemas, adaptarse al cambio social y estar preparado para ser emprendedor.

Estrategia de Formación de competencias laborales

Las estrategias de formación de habilidades en la educación son inmutables con los cambios en los que se desarrollan y su apoyo a los docentes aumenta día a día,

animándolos a combinar métodos y estrategias técnicas modernas en su plan de estudios para crear un ambiente para el compromiso y el desarrollo de la comunicación. a un ritmo favorable, aumentando el potencial educativo al introducir otra forma de adquirir conocimientos.

Estas estrategias ayudan a los docentes con sus métodos de enseñanza y comunicación, pero el efecto lo logran más los docentes en la forma en que implementan sus estrategias en el aula. (Moreno & Velázquez, 2017) Tanto docentes como estudiantes utilizan estrategias para planificar sus actividades de promoción del aprendizaje. Una estrategia de aprendizaje de habilidades es un procedimiento, serie de pasos o habilidades que los estudiantes adquieren voluntariamente y utilizan como una herramienta adaptativa para la enseñanza y la resolución de problemas y requerimientos educativos.

Las técnicas de enseñanza son aquellas herramientas a las que se aplica el método, es decir, un modo sistemático de actividad, que el profesor elige durante una lección ante un tema y grupo en particular. El uso de estas estrategias ayuda a los docentes a organizar sus actividades para lograr los objetivos de aprendizaje; y así definir las actividades que se realizan en grupos de estudio con los alumnos, sin duda ayudará a cumplir con las obligaciones impuestas conjuntamente por el docente y sus alumnos.

Esto, por supuesto, guiará a los docentes a promover estrategias de continuidad en sus actividades docentes, promoverá su interés por aprender de manera positiva y promoverá su aprendizaje holístico al mejorar su funcionamiento académico y social.

Las estrategias de empoderamiento del personal deben potenciar los procesos de los estudiantes que van desde la búsqueda, el análisis y la selección de información hasta los procesos de nivel superior, como el desarrollo, la revisión y la publicación. El trabajo tanto individual como en grupo. Para aumentar el espíritu de equipo.

Marco Conceptual

- Aprendizaje: Es un proceso en el que se capacita a las personas para ofrecer soluciones a situaciones. Estos mecanismos empiezan con la recopilación de datos hasta formas más sofisticadas de recopilar y organizar la información.

Es importante que las persona estén educadas porque no tiene los dispositivos de inteligencia ni los ajustes motores desde el nacimiento. Como resultado, el aprendizaje en los inicios de sus vidas es un proceso automático con poca implicación de la voluntad, tras lo cual cobran mayor importancia los órganos voluntarios (aprender a leer, aprender conceptos, etc.), los reflejos dependientes, es decir, reacciones y estimulación. A veces, el aprendizaje es el resultado de prueba y error hasta que se encuentra la solución correcta. Según Pérez Gómez (1992), la educación también depende del conocimiento, es decir, del descubrimiento repentino de soluciones.

- Aprendizaje. Interacción contenciosa y fundamental a través de la cual se concentra en los datos adecuados y establece asociaciones entre los datos pasados, que busca a través de su experiencia social registrada, y la situación para llegar al arreglo consciente de los datos.
- Comparar: Incorpora la investigación de las separaciones y similitudes entre varias consideraciones, información, variables reales, etc. (Idrogo, 2018)
- Comprensión: El entendimiento o intelecto en su significado más habitual y tradicional es valorado como la capacidad de pensar. Además, posee el significado esencial de separar o diferenciar, y comúnmente se traduce en distinguir o entender.
- Didáctica: es el procedimiento utilizado para conducir de la mejor manera y facilitado el proceso de educar el aprendizaje. Hace alusión a la formación y de esta manera es fundamental que sea considerada y percibida en el proceso de aprendizaje auxiliar para regir el sistema escolar que permita el aprendizaje escolar en los estudiantes.
- Educación: conjunto de información, órdenes y técnicas mediante las cuales un individuo suma al desarrollo y progreso de sus límites mentales, morales y reales.

La instrucción no crea capacidades en el aprendiz, se asocia en su giro y precisión (Ausubel et al., 1990). El ciclo donde un individuo es moldeado y caracterizado como persona. La palabra Educar viene de Educere, y eso quiere decir sacarlo a relucir. A pesar de la importancia generalizada de la instrucción, también tiene cualidades excepcionales que se basan en los atributos particulares del individuo y la sociedad.

- Enseñanza: Este es el proceso mediante el cual se comparten o transmite conocimientos específicos o colectivos a una asignatura. Este concepto es más limitado que el de educación, ya que es una educación integral de un individuo, mientras que el aprendizaje se limita a la transferencia de conocimientos específicos de diferentes formas, en este sentido la educación incluye el aprendizaje. La metodología de aprendizaje se basa en la teoría del proceso educativo, y una de las metas más importantes para la pedagogía moderna es probar experimentalmente la efectividad de este método y al mismo tiempo formularlo teóricamente.
- Estrategia: Es una idea para resolver el problema. La estrategia está formada por una serie de acciones planificadas que te ayudarán a decidir cuales es la mejor decisión y lograr los resultados deseados. La estrategia apunta a seguir un plan de acción.
- Estrategia Enseñanza-aprendizaje: Las estrategias educativas son procesos o recursos para organizar el conocimiento que utilizan los profesores para facilitar un aprendizaje significativo, que puede derivarse del proceso de estrategias perceptivas (habilidades perceptivas) basadas en la teoría del facilitador del profesor, en lugar de proporcionar un aprendizaje basado en el contenido. Su especialidad, pero también la necesidad de aprender a través de la educación Medrano (2006).
- Integral: Es el proceso consecuente, constante y participativo que busca desarrollar conjunta y razonablemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano; afectiva, estética, ética, cognitiva, corporal, socio-política, espiritual, corporal y comunicativa, a fin de alcanzar su realización completa.

- Proceso: Se trata de una especie de secuencia de pasos organizada por la lógica que se centra en obtener una conclusión en particular.
- Proceso enseñanza-aprendizaje: Es el proceso por el cual se transfiere un conocimiento dado o general de una asignatura, el proceso de enseñanza-aprendizaje escolar es muy general y su desarrollo está afectado por una serie de elementos que tienen que vincularse para lograr resultados excelentes. La optimización del proceso no se puede lograr si estos elementos no se desarrollan de manera óptima.
- El proceso de enseñanza-aprendizaje se realiza de forma intencionada, tanto por parte del profesor como del alumno. En otras palabras, el profesor debe estar dispuesto a aprender y el alumno debe estar dispuesto a aprender para que las dos funciones estén directamente relacionadas entre sí y sean necesarias para que el proceso funcione correctamente. En este sentido, los docentes necesitan diseñar actividades y estrategias de aprendizaje que serán implementadas en el contexto escolar. Además de evaluar si se han alcanzado los objetivos esperados. Por otro lado, los estudiantes deben intentar aprender de las instrucciones que se dan en el aula y de los recursos educativos a su disposición.
- Proceso de Formación: Vinent (1999) quien señala que "el proceso de formación es un sistema con un enfoque integrado, multifacético, aumenta la efectividad de la educación y su optimización", la definición se considera suficiente para el proceso educativo del estudio
- Proceso de Formación Académica: Nos referimos a un conjunto de conocimientos adquiridos, que es una herramienta que ayudará a integrar las habilidades que tiene cada alumno.
- Proceso de formación académica: esta interacción busca el mejoramiento de límites, valores y habilidades que beneficieren su presentación escolar; Es un ciclo constante, cuerdo y participativo que trata de lograr el reconocimiento total del aprendiz, preparándolo para enfrentar de manera efectiva las circunstancias que se presentan a lo largo de la vida cotidiana. En este sentido, la formación integral es un modelo de demostración cuya cualidad es la combinación de habilidades académicas, humanas, sociales y técnicas en la adquisición de aprendizaje.

- Situaciones: Es el accionar y los efectos de ubicar o ubicarse (poner a una persona o una cosa en algún lugar. También se usa para señalar la forma en la que se dispone de algo en un espacio específico. Hay un conjunto de sucesos biológicamente establecidos que son frecuentes a la mayor parte de las personas, y la forma en la cual se expresan o afrontan estos sucesos conforman la condición humana.
- Situaciones Matemáticas: Es una interrogante sobre alguna entidad matemática que debe solucionarse desde otra entidad del mismo tipo que hay que identificar. Para solucionar un problema de esta clase, es necesario realizar algunos pasos que faciliten el alcance de los resultados y que sean útiles como evidencia del razonamiento.

III. MÉTODO

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

- a) Por el objetivo: es aplicada, en esta investigación se aplicó una Estrategia de Formación de competencias laborales con la que se transformó el proceso para solucionar un problema. (Morales, 2021)
- b) Por la profundización en el objeto de estudio: es de nivel explicativo, al explicar las condiciones y el porqué. (Corral et al. 2019)
- c) Grado de manipulación de la variable: Es experimental y dentro de sus tipos la pre-experimental, porque se realizó la aplicación total del aporte práctico, con un solo grupo intencional. (Corral et al. 2019)
- d) Por el tipo de datos empleados: es de enfoque mixto, es decir se incluyeron objetivos específicos cualitativos y cuantitativos. (Colina, 2019)
- e) Por el Tipo de Inferencia: es hipotética deductivo.
- f) Por el período temporal en que se realiza: Es de tipo transversal, los datos de recogen en un momento determinado.

Tabla 1

Diseño de investigación

| Diseño de PRE-EXPERIMENTO | | | |
|---------------------------|------------|----------|------------|
| Pre prueba y post prueba | | | |
| | PRE-PRUEBA | ESTÍMULO | POS-PRUEBA |
| G1 | 01 | X | 02 |

Nota. Diseño del pre experimento

3.2. Variables, operacionalización

Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE: **Estrategia de formación de competencias laborales.**

VARIABLE DEPENDIENTE: **Desempeño docente.**

3.3. Población y muestra

Se determinó una población y muestra **No** probabilística por conveniencia:

- Claustro de maestros en la I.E. 36
- Directivos: 3

Siendo en total de 39 participantes

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Al desarrollar la investigación se han ido utilizando los diferentes métodos que han ido contribuyendo al desarrollo de cada objetivo específico planteado:

- **Histórico- lógico**, a través del cual se ha podido describir el análisis histórico tendencial del proceso de formación de competencias laborales y su dinámica, a través del cual se logró identificar las etapas de la evolución para así llegar a la inconsistencia teórica.
- **Abstracción-concreción**, en toda la investigación, primordialmente para considerar la teoría abstraída de la información analizada en las tendencias y concepciones del Proceso de formación de competencias laborales, llegando a la concreción y plasmar dicho análisis en el cuerpo de la tesis.
- **Hipotético-deductivo**, al establecer la hipótesis defendida y determinar las categorías del objeto y del campo investigado.
- **Sistémico estructural**, para modelar la dinámica del Proceso de formación de competencias laborales a través del aporte práctico.

Técnicas empíricas:

- **Observación Directa**: realizada desde el primer momento de observar la realidad problemática insitu habiendo detectado el problema científico, la descripción actual del

campo explorado y, además, para la autenticación de los resultados de vital importancia adquiridos en el examen actual.

– **Encuesta:** se aplicó para la determinación del problema científico, la caracterización del estado actual del proceso de formación de competencias laborales en la institución educativa, así también para el pos test en la corroboración del resultado post aplicación del estímulo.

– **Análisis documental:** a lo largo de toda la investigación, para la revisión de la teoría y documentos de la Institución educativa, de tal manera de poder saber el desarrollo del proceso formativo y el Desempeño docente.

3.5. Procedimientos de análisis de datos.

Se empleó el programa estadístico del SPS al tener que interpretar los resultados de la aplicación de instrumentos, tablas y cuadros que serán la secuela de los instrumentos aplicados para luego investigar y descifrar, así también se realizó las pruebas de fiabilidad de los instrumentos.

Tabla 2
Viabilidad mediante Alfa de Cronbach

| Indicadores | Sucesión | Valor |
|-------------|---|---------|
| $K:$ | Número de ítems | 15 |
| $SS_i^2:$ | Sumatorio de las varianzas de los ítems | 28.92 |
| $ST2:$ | Varianza de la suma de los ítems | 156.885 |
| $\alpha:$ | Coefficiente de Alfa de Cronbach | 0.91 |

Nota. Alfa de Cronbach.

Los resultados evidencian una escala de 0.91 que supera a lo indicado por Alfa de Cronbach donde establece que los resultados deben ser superior a 0.70 donde con el resultado se concluye que el instrumento de la investigación es fiable y puede ser aplicado en la investigación.

3.6. Criterios éticos

Para cumplir con los objetivos que se ilustraron en el trabajo, se guardará la absoluta confiabilidad de los miembros del ejemplo. Las pautas adecuadas que no subvierten la seguridad de los miembros se mostrarán de manera constante y su información se protegerá a lo largo de este trabajo. Por lo tanto, seremos dirigidos por los estándares descritos a continuación:

- Autonomía, criterio considerado en la participación voluntaria de los integrantes de la muestra; considerando el retirarse en cualquier momento durante la aplicación del
- No maleficencia, considerado en la intencionalidad en cuanto, ningún participante se vio en la obligación de responder los instrumentos de recolección de información, por el contrario, se respetó la libertad y voluntad de cada uno.
- Beneficencia, en total correspondencia con la significación práctica de la aplicación de la estrategia de formación de competencias laborales, siendo que los participantes lograron y mejorar su desempeño docente.
- Justicia, considerada en los participantes conformantes de la muestra o grupo experimental, quienes como resultado de la aplicación de criterios inclusivos como de exclusión se presentaron bajo las mismas condiciones de oportunidad de participación en las actividades correspondientes a la aplicación del aporte práctico.

3.7. Criterios de Rigor científico

- Fiabilidad por los datos apartados serán respetuosos como regio admitir de las fuentes fehaciente.
- Adecuación teórica- epistemológica.

- Probabilidad. La potencia de trasladar la información a otros contextos de características análogo, pudiendo superponerse y utilizarse como información mencionada.
- Confiabilidad. La autenticidad en la información dedicada en la tesis.
- Aplicabilidad. Posibilidades de adaptación de proporcionar utilidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados en Tablas y Figuras

Diagnóstico del Estado actual de la Dinámica del proceso de Formación de competencias laborales en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.

Se aplicó dos encuestas, una a los docentes y otra a los directivos (Ver Anexo N° 3).

Encuesta a Docentes y Directivos

Tabla 3
Desempeño Docente

| VARIABLE DEPENDIENTE | DESEMPEÑO DOCENTE | Instrumentos de recolección de datos | | | | |
|---------------------------------------|---|---|----|-----------------------------|---|------|
| | | Encuesta a Docentes | | Encuesta a directivos | | |
| | | N | % | N | % | |
| DIMENSIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL | CULTURA DEL CONOCIMIENTO | Nunca | 14 | 38.9 | 2 | 66.6 |
| | | Casi nunca | 20 | 55.5 | 1 | 33.4 |
| | REQUISITOS DEL PUESTO Y DESEMPEÑO | A veces | 2 | 5.6 | 0 | 0.0 |
| | | Casi siempre | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | | Siempre | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | | Nunca | 10 | 27.8 | 2 | 66.6 |
| | REQUISITOS DEL PUESTO Y DESEMPEÑO | Casi nunca | 22 | 61.1 | 1 | 33.4 |
| | | A veces | 4 | 11.1 | 0 | 0.0 |
| | | Casi siempre | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | | Siempre | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |

| | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------|----|------|------|------|------|--|
| DIMENSIÓN CUMPLIMIENTO DE INDICADORES LABORALES | CULTURA FORMAL E INFORMAL | Nunca | 14 | 38.9 | 2 | 66.6 | | |
| | | Casi nunca | 20 | 55.5 | 1 | 33.4 | | |
| | | A veces | 2 | 5.6 | 0 | 0.0 | | |
| | | Casi siempre | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | | |
| | | Siempre | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | | |
| | | Nunca | 12 | 33.4 | 2 | 66.6 | | |
| | | Casi nunca | 20 | 55.5 | 1 | 33.4 | | |
| | FACTORES DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO | A veces | 4 | 11.1 | 0 | 0.0 | | |
| | | Casi siempre | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | | |
| | | Siempre | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | | |
| | | Nunca | 14 | 38.9 | 2 | 66.6 | | |
| | | Casi nunca | 20 | 55.5 | 1 | 33.4 | | |
| | | A veces | 2 | 5.6 | 0 | 0.0 | | |
| | | Casi siempre | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | | |
| DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL | RESPONSABILIDAD SOCIAL | Siempre | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | | |
| | | Nunca | 14 | 38.9 | 2 | 66.6 | | |
| | | Casi nunca | 20 | 55.5 | 1 | 33.4 | | |
| | | A veces | 2 | 5.6 | 0 | 0.0 | | |
| | | Casi siempre | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | | |
| | | Siempre | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | | |
| | | Nunca | 14 | 38.9 | 2 | 66.6 | | |
| | VALORES | Casi nunca | 20 | 55.5 | 1 | 33.4 | | |
| | | A veces | 2 | 5.6 | 0 | 0.0 | | |
| | | Casi siempre | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | | |
| | | Siempre | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | | |
| | | | | 36 | 100% | 3 | 100% | |
| | | Total, por indicador | | | | | | |

Nota. Tabla de resultados por indicadores y dimensiones.

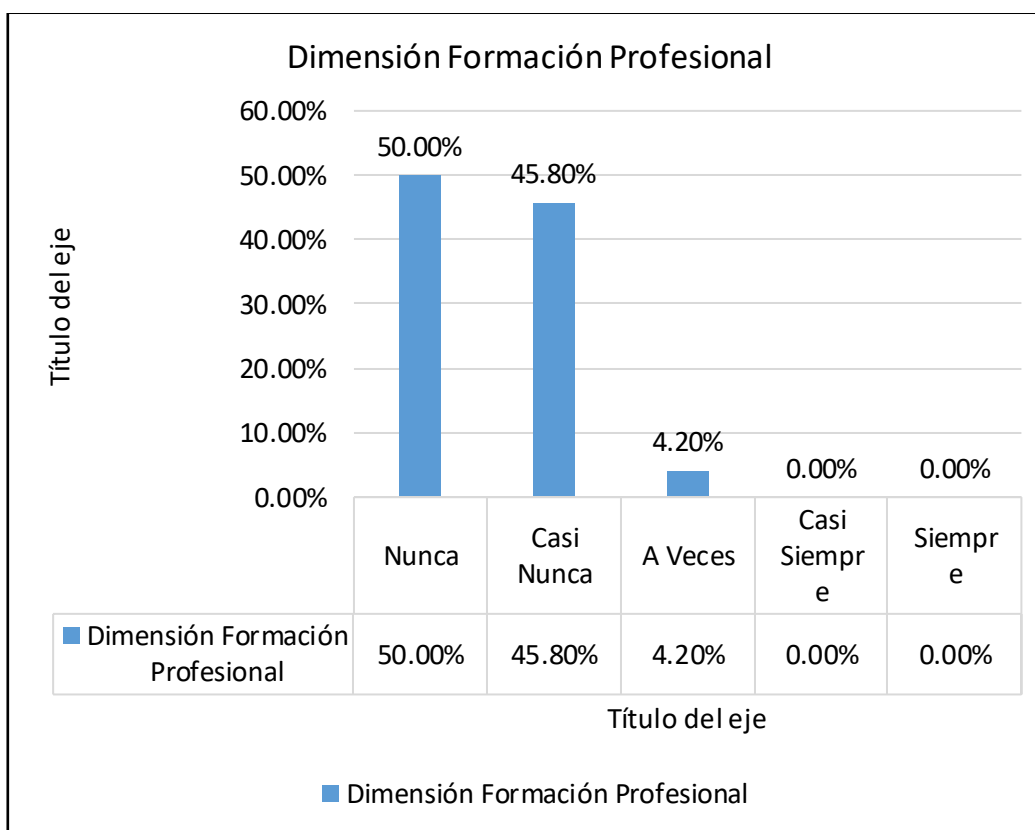
La Tabla 3. Se refleja en frecuencias y tasas, presentando un esquema de los resultados obtenidos, considerando igualmente la aplicación del instrumento sobre docentes y encuesta a directivos en sus tres dimensiones y sus respectivos indicadores particulares.

De manera general, se suele encontrar en las revisiones niveles altos de índices de NUNCA entre 27.8% a 66.6% y CASI NUNCA de 33.4% a 61.1%, de los punteros individuales, donde tanto el estudiante como el educador habla. Concuerdan en sus resultados con estar en la negatividad con las tasas, sólo a veces un 0% a 5.6%.

Encueta a Docentes y Directivos

Figura 1

Dimensión Formación Profesional



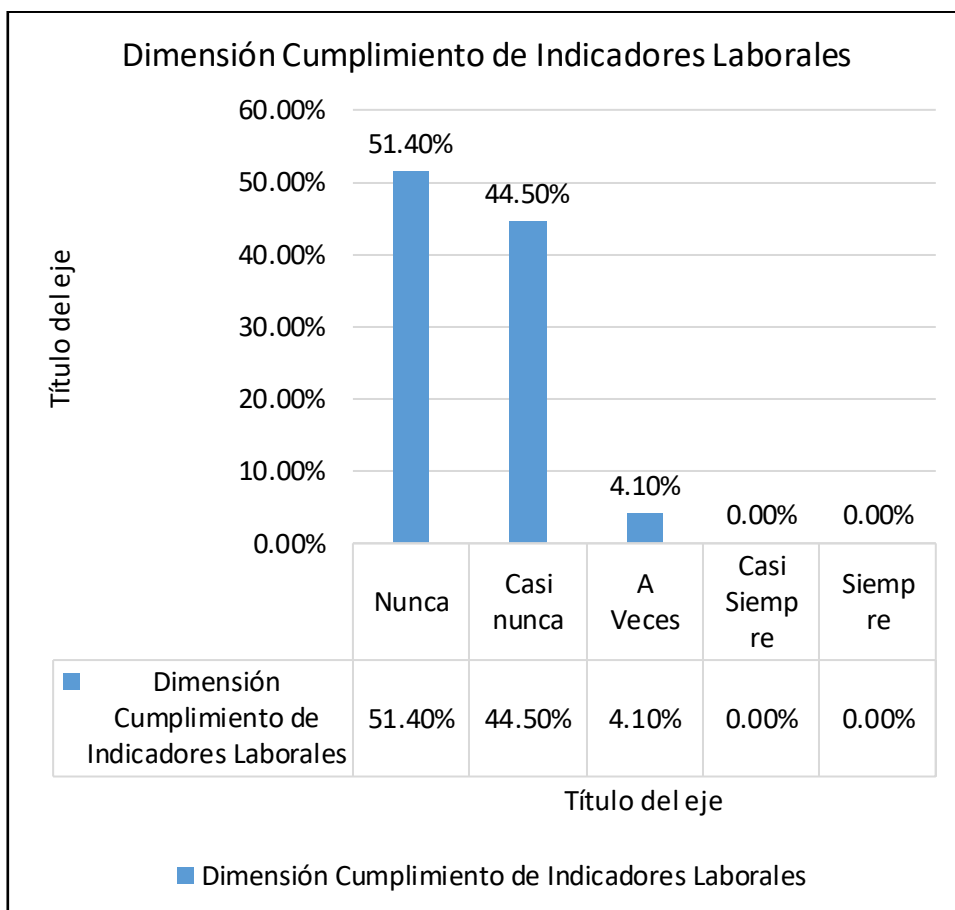
Nota. Resultado de la dimensión Formación profesional en porcentajes.

La Figura 1 muestra que un 50.0% nunca ha realizado la dimensión Formación Profesional; el 45.8% que casi nunca y el 4.2 a veces. Se tiene un 95.8% de participantes

que están en la negatividad de la dimensión y que por cuanto no tienen una cultura del conocimiento, ni cumplen los requisitos del puesto y desempeño.

Figura 2

Dimensión Cumplimiento de indicadores laborales.

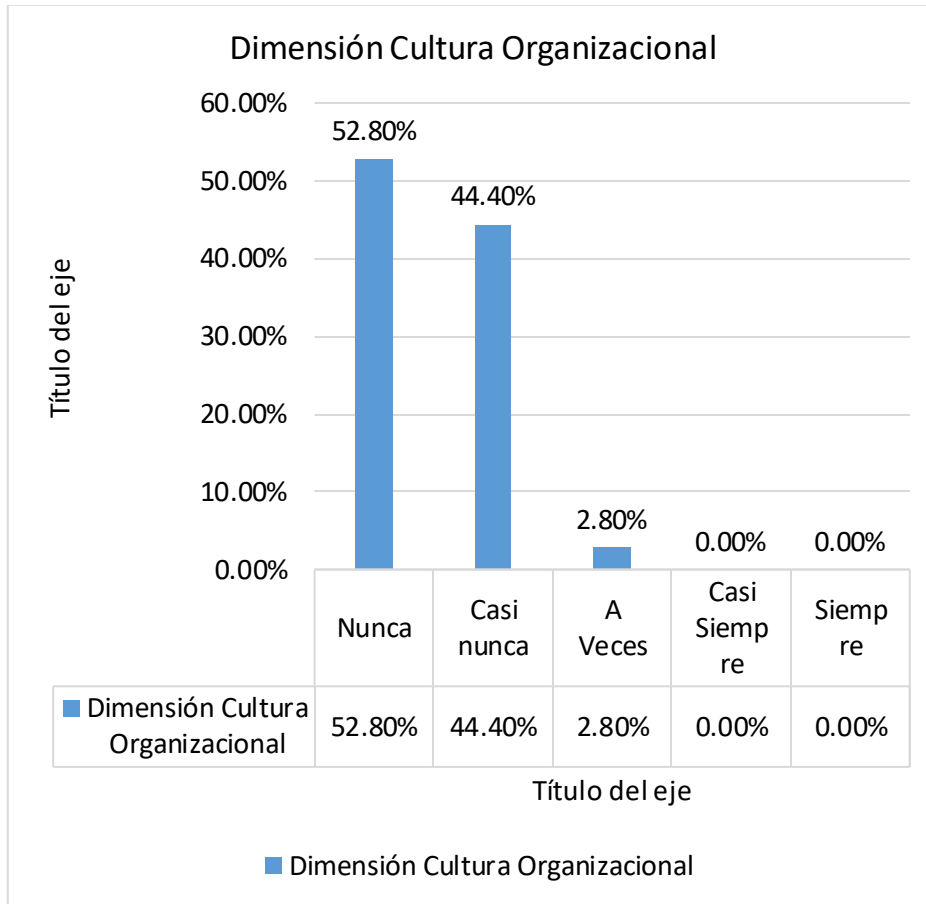


Nota. Resultado de la dimensión Cumplimiento de indicadores laborales.

La Figura 2 indica que el 51.4% nunca ha realizado el cumplimiento de indicadores laborales; el 44.5% casi nunca y el 4.1 a veces. Se tiene un 95.9% de participantes que se están en la negatividad, por lo que no tienen una cultura formal e informal ni conocen los factores de gestión del conocimiento.

Figura 3

Dimensión Cultura Organizacional



Nota. Resultado de la dimensión Cultura organizacional.

La Figura 3 indica que el 52.8% nunca ha realizado la Cultura Organizacional; el 44.4% casi nunca y solo un 2.8 a veces. Se tiene un 97.2% de participantes que se están en la negatividad y por ello no tienen responsabilidad social, ni practica valores en el desempeño docente.

Tabla 4*Resumen de la variable Desempeño Docente*

| Variable | Promedio de encuesta docentes y directivos | | Ítems |
|----------------------|---|------|-------|
| | Nivel | % | |
| Dimensión 1 | Nunca | 50.0 | 05 |
| | Casi nunca | 45.8 | |
| | A veces | 4.2 | |
| Dimensión 2 | Nunca | 51.4 | 05 |
| | Casi nunca | 44.5 | |
| | A veces | 4.1 | |
| Dimensión 3 | Nunca | 52.8 | 05 |
| | Casi nunca | 44.4 | |
| | A veces | 2.8 | |
| DESEMPEÑO DOCENTE | Casi nunca | 44.9 | 15 |
| | A veces | 3.7 | |
| | 100% | | 15 |

Nota. Resultado resumen de la variable dependiente desempeño docente.

En la Tabla 4 se muestra el resultado resumen de la variable desempeño docente donde el 51.4% nunca sistematizó EL DESEMPEÑO DOCENTE; un 44.9% casi nunca. Solo un 3.7% a veces. Reflejando que en un 96.3 % se encuentran en el valor negativo de la variable dependiente.

V. DISCUSIÓN

En el desarrollo de esta investigación se logró aplicar una estrategia de Formación de competencias laborales en cuya sistematización se resuelve el problema Desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.

La investigación presente, tuvo como finalidad aplicar una estrategia de Formación profesional, docente, que tenga en cuenta la intencionalidad formativa y su apropiación para el desempeño docente. El resultado del diagnóstico realizado, hace hincapié en la problemática y revela la necesidad de aplicar una estrategia de Formación profesional.

Los resultados del pre test, revela que en la **dimensión formación profesional** registra un importante 95.8% de docentes que nunca toma en cuenta aquellas potencialidades con la que llegó a la institución de trabajo con lo aprendido en su formación profesional, y que no considera su cultura del conocimiento y los requisitos del puesto para el desempeño docente. Lo cual revela la necesidad de incluir actividades formativas que tengan en base la cultura del conocimiento y aquellas habilidades para el puesto de trabajo en el desempeño docente, en el aporte práctico con la finalidad de solucionar el problema de investigación.

Así mismo, los resultados del pre test, revela que en la **dimensión cumplimiento de indicadores laborales** registra un importante 95.9% de docentes que nunca logran desarrollar la responsabilidad social y los valores durante su desempeño docente. Lo cual revela la necesidad de incluir actividades formativas que permitan desarrollar la responsabilidad social y la práctica de valores, en el aporte práctico con la finalidad de solucionar el problema de investigación que es el mejorar el desempeño docente.

Además, los resultados del pre test, revela que en la **dimensión cultura organizacional** registra un importante 97.2% de docentes que nunca logran desarrollar la cultura formal e informal y la gestión del conocimiento durante su práctica profesional. Lo cual revela la necesidad de incluir actividades formativas que permitan desarrollar la cultura organizacional y la respectiva gestión del conocimiento, en el aporte práctico con

la finalidad de solucionar el problema de investigación que es el mejorar el desempeño docente.

Estos resultados refuerzas los concluidos en la investigación de Piñón et al. (2022) cuyo objetivo fue desglosar el aprovechamiento de los avances de datos y correspondencia (TIC) evaluando el desempeño docente mostrado en la metodología virtual de los docentes del Colegio Autónomo de Chihuahua (México). La cual también fue aplicada y transversal. Los participantes se prepararon para enfrentar las dificultades que enfrentaron con una capacidad más prominente. La gran mayoría de los docentes se mostró satisfecho con el aprovechamiento de los avances realizados por su colegio; no obstante, se debe seguir trabajando.

Además, refuerza lo aportado por, Morillo et al. (2022) la cultura institucional es un componente que influye en el cumplimiento de los objetivos institucionales, esto hace que se convierta en un tema de interés para la administración legítima al interior de los colegios. Coincidiendo en la aplicación de instrumentos relacionadas con la gestión y el ambiente institucional a la luz de una escala tipo Likert. Por el examen, se presume que la gestión del ambiente institucional y la presentación del personal escolar se ven en su mayor parte como grandes, así como sus aspectos individuales; y la relación entre estos y determinada por el coeficiente Rho de Spearman fue positiva sólida.

Coinciden también con lo aportado por Rojas et al. (2022) que su trabajo investigativo resolvió el tema de la correspondencia de comunicación asertiva y el desempeño docente, la investigación también fue Aplicada, igualmente de metodología mixta y un alcance Descriptivo –explicativo es decir causal, donde el plan fue transversal, se obtuvo un ejemplo de 85 personas, conformado por docentes. Los resultados mostraron que la comunicación asertiva sí afecta el desempeño docente, por ejemplo, la preparación competente, el desarrollo de la persona y su dirección hacia el logro de las capacidades, destacando Dominio Temático, Metodologías, Evaluación, Plan de Clase, Utilización de activos, Transmitir objetivos, Capacidades ampliadas, Habilidades ampliadas y Habilidades ampliadas Suponiendo que los atributos que muestran comunicación asertiva.

También corroboran los resultados de Silva (2022), en el que se atendió al desempeño docente que se percibe como la obligación y la satisfacción de las capacidades del instructor, no del todo inamovibles por distintas variables relacionadas con el docente, el alumno y el clima. La cual resultó como referente en esta investigación ya que en esta presentación se practica en varios niveles: el entorno socio social, el clima institucional, el clima de sala de estudio y en el propio instructor, a través de la actividad reflexiva básica. En esa línea, se evalúa profundizar en el aprendizaje y cualificar la vocación de instruir. Además, tienen obras claras y sutilezas que requieren cierta inversión de uso. En esa línea, el objetivo fue proponer una metodología educativa, por ejemplo, la observación, respaldo para evaluar el grado de ejecución de los educadores en el trabajo justo y cuadrado de la escolarización esencial en un establecimiento instructivo de la UGEL 04 de Lima Metropolitana. En consecuencia, este trabajo depende de estrategias hipotéticas, por ejemplo, la cosmovisión sociocrítica interpretativa, la técnica subjetiva, el plan instructivo aplicado y la estrategia observacional, lo que a comparación con la presente en esta se implementa actividades de formación de competencias laborales. Además, logra mostrar que las metodologías educativas de observación y respaldo están firmemente conectadas con la mejora persistente de la ejecución de la demostración, como se muestra en la ejecución de la propuesta. Esencialmente, un fin importante es que la exploración debe actuar como una razón para un examen adicional.

Confirman los resultados de Gabriel et al. (2022) cuyo objetivo general de esta fue determinar la conexión entre las relaciones humanas y el desempeño docente en el Establecimiento Instructivo Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo, 2019. Las encuestas creadas fueron aprobadas y sometidas a la prueba de calidad inquebrantable alfa de Cronbach a través de una prueba piloto. Los resultados obtenidos demuestran que existe una conexión crítica entre las relaciones humanas y el desempeño docente.

La investigación de Gutiérrez (2021), el tema de las habilidades sociales se ha vuelto más significativo al momento de evaluar el desempeño docente de los colegas, ya que comúnmente el logro o la decepción dependerán de su giro. En este sentido, el trabajo actual se completa decidido a desarrollar y distinguir la importancia de las habilidades sociales en la presentación de la habilidad humana. Para ello, el objetivo general fue desglosar el impacto de las habilidades delicadas en el desempeño docente es decir la

ejecución de los docentes de un establecimiento de Lambayeque. Con respecto al nivel, es causal o ilustrativo, por lo que se esperaba demostrar la razón de impacto de los factores. Para ello, se utilizó como instrumento la encuesta a través del procedimiento de resumen. Los resultados obtenidos han decidido un impacto crítico de habilidades delicadas: colaboración y obligación, en la ejecución del trabajo.

Además, coincide con Valdivia (2020), en cuya investigación tuvo objetivo general proponer un modelo de gestión para seguir desarrollando mostrando ejecución en el Establecimiento Instructivo Confidencial Un Nuevo Pátapo de Lambayeque - 2020. Presento una especie de examen proyectivo con el plan de triangulación simultánea y un ejemplo de 32 educadores. Posteriormente se obtuvo que el 44% de los educadores del Establecimiento Confidencial de Instrucción Un Nuevo Pátapo ubicado en el departamento de Lambayeque carecía de ejecución demostrativa, sin embargo, el 40% obtuvo una ejecución demostrativa habitual y solo el 16% presentó una ejecución docente digna. Además, se presumió que el modelo de gestión instructiva sugiere la preparación de las técnicas y filosofías a utilizar en la experiencia educativa instructiva relacionada con los límites, encuentros y capacidades de los animadores del Establecimiento Instructivo Privado Un Nuevo Pátapo. Asimismo, concuerda con que, a nivel educativo, una organización educativa necesita avanzar en los ciclos fundacionales de auto preparación de educadores con oportunidades equivalentes para desarrollar aún más los aprendizajes de los estudiantes, sin importar cuáles sean sus singulares cualidades o capacidades.

Así se corresponde con lo aportado por Mesones (2019), del problema encontrado en el Establecimiento Instructivo No. 119 "Felipe Alva y Alva" de la localidad Chiclayo del distrito de Lambayeque, coincidiendo que sus educadores instruyen de manera convencional, tienen olvido del curso instructivo del nivel, muchos van en contra del cambio, refrescando y preparando; además, hay una ausencia de avances en la administración del sistema de exhibición comunicada en la mala calidad y deficiencia de la ayuda instructiva. De esta manera, el objetivo fue: impulsar una propuesta de metodologías para los ejecutivos que sumen al mejoramiento del desempeño docente. Luego, en ese punto, se obtuvo como resultados que el rubro certifica que la obligación de Desarrollo tiene un lugar con los educadores y la mayoría de estos que la cumplen de

manera inicial, siguen que trabajan con las reglas de comparación sin embargo que estos no producen cambios significativos, a pesar de que el 80 % de los instructores utilizan la cooperación dinámica, es evidente que hay una ausencia de colaboración avanzada, el 60 % considera que las técnicas que utilizan no son satisfactorias, la mayoría de los tutores no perciben desarrollo en la I.E., también se mantienen al día con lo elaborado por el docente es habitual ya que su filosofía es convencional. Por otra parte, la mayoría de los estudiantes están de acuerdo con el clima de, Finalmente coincide en la elaboración una propuesta de metodologías ejecutivas para los instructores del Establecimiento Instructivo N° 119, en la que se proponen 03 metodologías distintas para desarrollar aún más la actuación del educador, dinamizar el acto de valores y formar cuadrillas pioneras.

Estos exámenes nos brindan un importante compromiso de legitimar el tema a ser atendido, se vincula con el actual enfoque en los fundamentos hipotéticos de la ejecución demostrativa; ya que conecta con la ambientación en su filosofía.

VI. APORTE PRÁCTICO

6.1. Construcción de la estrategia de formación de competencias laborales

Introducción

En el presente apartado se desarrolla la fundamentación, para lo cual se describe la Estrategia de formación de competencias laborales, que se aporta para el proceso de Formación de competencias laborales, partiendo del diagnóstico inicial realizado a los docentes y directivos de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape, para la solución del problema de investigación que es el desempeño docente.

Para el desarrollo de la Estrategia de formación de competencias laborales se parte del fundamento teórico realizado por los autores como Moreno & Velázquez, 2017; Ríos, 2014; referenciando la metodología aportada por Morales, 2021; y para erigir la estructura se consideró la Teoría Sistémico Estructural Funcional de Álvarez de Zayas.

6.1.1. Fundamentación de la Estrategia de Formación de Competencias Laborales.

La elaboración del aporte práctico tuvo dos momentos, la fundamentación teórica y la estructuración. Así también, en la elaboración y estructuración se asume el Método Sistémico Estructural Funcional, el cual considera a la estrategia como un sistema, con una interacción dialéctica entre sus componentes.

La estrategia de formación de competencias laborales aportada se fundamenta en las teorías de Sostiene Moreno y Velásquez, 2017; las estrategias muchas veces serán procesos donde se confirma el rumbo donde el descubrimiento que le sirve para tener la opción de culminar un bien solicitado o un objetivo específico. Suponiendo que el alumno se aferre a avanzar mediante la aplicación de procedimientos, ya que ahora está en ese trabajo académico que le permitirá tener éxito.

Ríos (2014) describe la mejora de las habilidades ocupacionales en lugar de las metodologías mentales como una de las formas más seguras de impactar los eventos de aprendizaje, utilizando sus propias capacidades académicas (para que el estudiante sea

miembro en su propia percepción), necesita hacerlo de acuerdo a los requerimientos del emprendimiento, el educador debe ser el individuo que dirija su ciclo de formación a través de diferentes técnicas para adaptarse progresivamente al universo de la información, en tal sentido, el educando debe presentarse como respuesta a un determinado problema.

No obstante, a lo desarrollado por estos autores, aún se sigue analizando en cuanto al desarrollo de estrategias de formación de competencias laborales. En la presente investigación se tuvo como referente en la estructura metodológica aportada por Morales (2021), quien estructura una estrategia en:

1. **Introducción: se establece los puntos de partida.**
2. **Diagnóstico, muestra el estado actual del objeto en torno al cual se realiza el aporte.**
3. **Premisas: las premisas sugieren una conclusión anticipada.**
4. **Requisitos: son las condiciones básicas para lograr el objetivo planteado.**
5. **Planteamiento del objetivo general. Sistematización del proceso formativo que tienen en cuenta las dimensiones planteadas.**
6. **Planeación estratégica, la ordenación se completa en etapas, etapas en las que se organizan actividades o ejercicios.**
7. **Instrumentación- para dar a conocer en qué condiciones, cómo se aplicará, la duración y los responsables.**
8. **Evaluación y Control, a lo largo de toda la aplicación.**

6.1.2. Estructura del Aporte Práctico

Se considera la estructura metodológica planteada por Morales (2021):

1. Diagnóstico

Acciones del diagnóstico:

- Se aplicó la encuesta a docentes de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape, logrando recoger la información que justificó el problema.

- Encuesta a directivos que imparten la gestión y dirección de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape, para conocer las deficiencias que tienen en el proceso de formación de competencias laborales en cuanto al desempeño docente.

Encontrándose:

Dimensión Formación Profesional

- Insuficiente planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje desde las necesidades de los estudiantes y sus características particulares.
- Limitado conocimiento de los instrumentos de gestión institucional.
- Insuficiente participación del diálogo reflexivo después del acompañamiento en la práctica docente.
- No asume compromisos de mejora en su entorno de trabajo.
- Limitado conocimiento del desempeño laboral en cuanto a sus competencias y capacidades.

Dimensión Cumplimiento de Indicadores Laborales

- No posee dominio de cada ciclo del área que desarrolla en cuanto a los estándares para su aprehensión formativa.
- Limitado diseño de experiencias de aprendizaje teniendo claro el propósito de aprendizaje para lograr las competencias.
- Limitada aplicación de estrategias de aprendizaje que partan del contexto.
- Insuficiente comunicación del producto esperado.
- No determinan criterios a utilizar en la autoevaluación y para el proceso de retroalimentación.

Dimensión Cultura Organizacional

- Limitada entrega de los documentos que expliquen los indicadores de desempeño docente alogar.
- Insuficiente logro de la apropiación de actividades para la elaboración de los documentos de gestión.

- La coordinación no se apropia del enfoque crítico reflexivo al realizar su labor.
- Limitado empoderamiento del proceso de planificación partiendo de necesidades estudiantiles.
- Insuficiente adquisición de estrategias pedagógicas para la práctica pedagógica.

2. Premisas:

- Se parte de la Dimensión Formación Profesional para recoger información sobre la cultura del conocimiento y requisitos del puesto y desempeño.
- La Dimensión Cumplimiento de indicadores laborales, teniendo en cuenta, la cultura formal e informal y los factores de gestión del conocimiento.
- La Dimensión Cultura Organizacional para recoger información sobre la responsabilidad social y los valores, del proceso de competencias laborales.

3. Requisitos:

- Contar con el documento de Consentimiento Informado firmado por la autoridad competente, autorizando la parte aplicada de la Estrategia.
- Responsabilidad de los integrantes, de los docentes y de los directivos que integran la prueba participante en los ejercicios previstos, de realizar los cambios y así propiciar el desempeño docente.

4. Objetivo General de la Estrategia

Objetivo general: Sistematizar el proceso formativo de Competencias Laborales, considerando la formación profesional, el cumplimiento de indicadores laborales y la cultura organizacional, en los docentes de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.

5. Planeación Estratégica

Primera etapa Formación profesional

| PRIMERA ETAPA: Formación Profesional | | | |
|--|---|--|--|
| Objetivo: Comprender el proceso de formación de competencias laborales, teniendo en cuenta la cultura del conocimiento y los requisitos del puesto y desempeño para el desempeño docente. | | | |
| Etapa N° | Actividad | Descripción | Responsable |
| 01 | Taller 1: Reunión metodológica | <ul style="list-style-type: none">- Se realiza una jornada para colegiar el objetivo y acciones de la estrategia de formación de competencias laborales.- Hacer conscientes a los maestros de definiciones en torno al desempeño docente a través de las competencias laborales y que estos suman a la mejora de dicho desempeño o práctica pedagógica. | Director Docente Investigador |
| | Taller 2: Capacitación | <ul style="list-style-type: none">- Programar con los docentes una sesión instructiva sobre competencias laborales a trabajar con el pleno de maestros, brindándose las orientaciones y sugerencias pertinentes para el éxito y logro de objetivos en torno al desarrollo del desempeño docente. | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Brindar la motivación y orientación pertinente a los docentes conductores de la enseñanza aprendizaje para la designación de actividades de competencias laborales para la cultura del conocimiento. | |
| | <p>Taller 3: Contenidos de competencias laborales</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar una clase instructiva con docentes en las que se desarrolle los contenidos de las competencias laborales que contribuyan al desempeño docente. - Participan los docentes involucrados para incorporar dichos contenidos y actividades en su quehacer pedagógico para desarrollar su desempeño docente. - El uso de metodologías de preparación guiada y contextualizadas por parte del Docente y que deben poner en práctica en el contexto de su quehacer pedagógico. | |

Nota. Actividades contenidas en la etapa formación profesional.

Segunda etapa Cumplimiento de Indicadores Laborales

| SEGUNDA ETAPA: Cumplimiento de Indicadores Laborales | | | |
|--|---|---|---|
| Objetivo: sistematizar el proceso formativo de competencias laborales, teniendo en cuenta la cultura formal e informal y los factores de gestión del conocimiento para el desarrollo del desempeño docente. | | | |
| Etapa N° | Actividad | Descripción | Responsable |
| 02 | Taller 4: Capacitación Analiza información | <ul style="list-style-type: none"> - Plantear un conjunto de temas para la presentación de nuevos contenidos de competencias laborales, para el análisis de información que contribuya al desempeño docente. - Avanzar en argumentos mentales que le permiten el análisis de información a partir de los contenidos teóricos epistemológicos de competencias laborales a desarrollarse. | Director Docente Investigadora |
| | Taller 5: Cultura formal e informal | <ul style="list-style-type: none"> - Acompañar a los educadores durante las reuniones de aprendizaje para monitorear y comprobar la coherencia con lo planificado en las sesiones instructivas y demostrativas en cuanto al desempeño docente. - Establecer espacios de reflexión con los maestros, para observar puntos de vista que sumen a la mejora del desempeño docente desde el mismo proceso formativo de competencias laborales. | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | <p>Taller 6: Factores de gestión del conocimiento</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Fomentar clases en las que se generaliza con los integrantes de la comunidad educativa las buenas prácticas pedagógicas como parte del desempeño docente en el quehacer diario. - Fomentar clases resolutivas poniendo en práctica las competencias para la gestión del conocimiento plasmándola en las actividades y sesiones a ser trabajadas en la práctica pedagógica. - El uso de metodologías de preparación Docente y que instan a la gestión del conocimiento para el desempeño docente. | |
|--|---|---|--|

Nota. Actividades contenidas en la etapa Cumplimiento de Indicadores Laborales.

Tercera etapa Cultura Organizacional

| TERCERA ETAPA: Cultura Organizacional | | | |
|---|--|---|---|
| Objetivo: Desarrollar el proceso formativo de competencias laborales, teniendo en cuenta la responsabilidad social y los valores para el desarrollo del desempeño docente. | | | |
| Etapa N° | Actividad | Descripción | Responsable |
| 02 | Taller 7: Capacitación Responsabilidad social | <ul style="list-style-type: none"> - Plantear un conjunto de temas para la presentación de nuevos proyectos de responsabilidad social como parte de la misión como educadores que contribuya al desempeño docente. - Asumen compromiso de responsabilidad social de participación e incluir en el currículo la participación de estudiantes. | Director Docente Investigadora |
| | Taller 8: Los Valores | <ul style="list-style-type: none"> - Realizar un taller con un ponente invitado que trabaje con el pleno de docentes la ética y liderazgo que debe ejercer el docente en su práctica pedagógica, reflexionando y resaltando los valores como parte del desempeño docente. - Avance de espacios de reflexión con maestros, para observar puntos de vista que sumen a la mejora del desempeño docente desde las competencias laborales. | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>Taller 9: Generalización de la estrategia de formación de competencias laborales</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Fomentar clases en las que se generaliza con los integrantes de la comunidad educativa los avances y resultados de la aplicación de la estrategia de formación de competencias laborales. - Fomentar clases resolutivas utilizando la actualización de la programación curricular en cuanto a competencias laborales que se instruye en los encuentros de aprendizaje. - Se generaliza con los padres de familia las actividades de la estrategia de formación de competencias laborales que han contribuido con el desarrollo del desempeño docente. | |
|--|---|--|--|

Nota. Actividades contenidas en la etapa Cultura organizacional.

6. Instrumentación.

6.1. Duración

Se logró desarrollar la Estrategia en un periodo de 1 bimestre en sus 2 etapas en 9 talleres.

6.2. Condiciones

Requisitos:

- Contar con el documento de Consentimiento Informado firmado por la autoridad competente, autorizando la parte aplicada de la Estrategia.
- Responsabilidad de los integrantes, de los docentes y directivos que integran la prueba participante en los ejercicios previstos, de realizar los cambios y así propiciar el desempeño docente.
- Se espera que profesores particulares realicen estudios sobre la capacidad de comprender a las personas en un nivel más profundo y su sugerencia en la mejora del desempeño docente.

6.3. Responsables y participantes

Responsables:

- Docente Bach. Donatila Alarcón Pérez.
- Dirección.

Participantes:

- Capacitadores
- Docentes
- Directivos

7. Presupuesto

Presupuesto de la Estrategia Didáctica de habilidades intelectuales.

| ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES | | | | | |
|--|--------------------|-----------------|------------------|----------------------|---------------------|
| Nº | Descripción | Cantidad | Indicador | Precio Unidad | Precio Total |
| 6 | Talleres | 4 | Ponente | 1500.00 | 6000.00 |
| | | 200 | Break | 3.00 | 600.00 |
| | | 35 | Certificado | 1.50 | 105.00 |
| | | 3 | Millar de papel | 22.00 | 66.00 |
| | | 200 | Papel sábana | 0.30 | 60.00 |
| | | 60 | Plumones | 2.00 | 120.00 |
| | | 30 | Folder | 1.00 | 30.00 |
| Total | | | | | 6981.00 |

Nota. Presupuesto de gastos para la aplicación de la estrategia.

8. Evaluación.

Evaluación de la Estrategia Didáctica de habilidades intelectuales.

| ETAPAS | INDICADOR DE LOGRO | CRITERIO DE MEDIDA | EVIDENCIAS |
|------------------------------|--|--|--|
| FORMACIÓN PROFESIONAL | Comprende el proceso de formación de competencias laborales, teniendo en cuenta la cultura del conocimiento y los requisitos del puesto y desempeño para el desempeño docente. | - El 60% de los miembros se concientizan en torno al desempeño docente a través de las competencias laborales y que estos suman a la mejora de dicho desempeño o | Registro anecdótico, Diario de reflexión |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | práctica pedagógica. | |
| CUMPLIMIENTO DE INDICADORES LABORALES | Sistematiza el proceso formativo de competencias laborales, teniendo en cuenta la cultura formal e informal y los factores de gestión del conocimiento para el desarrollo del desempeño docente. | El 65% de los participantes plantear argumentos mentales que le permiten el análisis de información a partir de los contenidos teóricos epistemológicos de competencias laborales a desarrollarse. | Registro anecdótico, Diario de reflexión |
| CULTURA ORGANIZACIONAL | Desarrollar el proceso formativo de competencias laborales, teniendo en cuenta la responsabilidad social y los valores para el desarrollo del desempeño docente. | El 65% de los participantes participa de espacios de reflexión con maestros, para observar puntos de vista que sumen a la mejora del desempeño docente desde las competencias laborales. | Registro anecdótico, Diario de reflexión |

VII. VALORACIONES Y CORROBORACIÓN DE LOS RESULTADOS

7.1. Aplicación de la estrategia de formación de competencias laborales

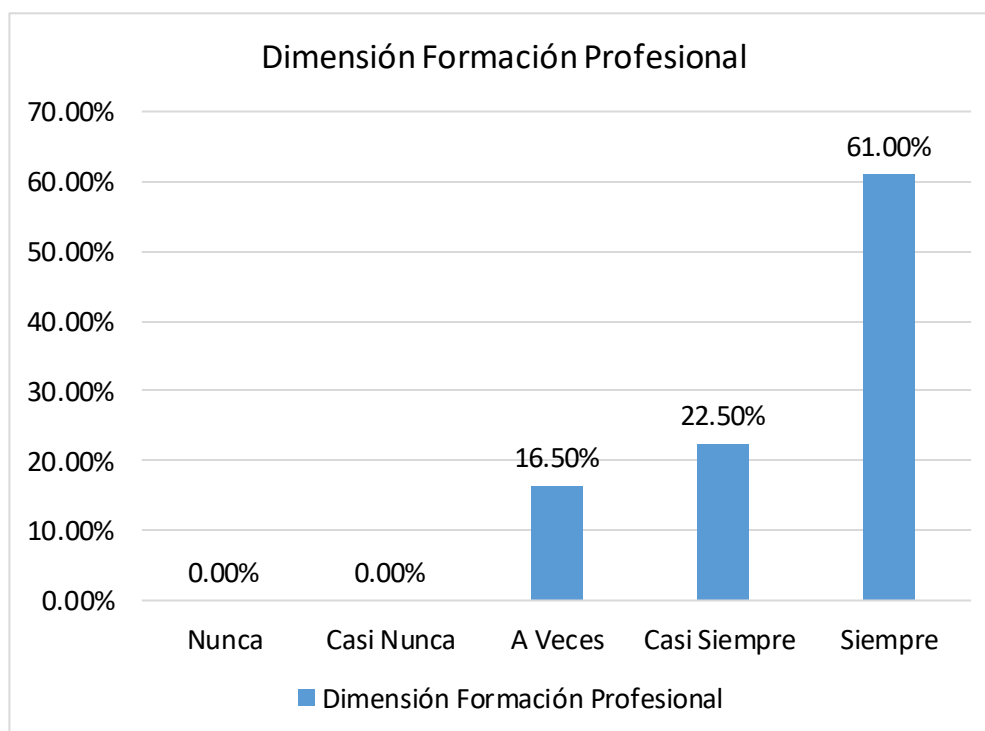
Se aplicó la estrategia de formación de competencias laborales en su totalidad, es decir en sus 3 Etapas:

7.1.1. Corroboración estadística de las transformaciones logradas

Encuesta a Docentes y Directivos Post test

Figura 4

Dimensión Formación Profesional

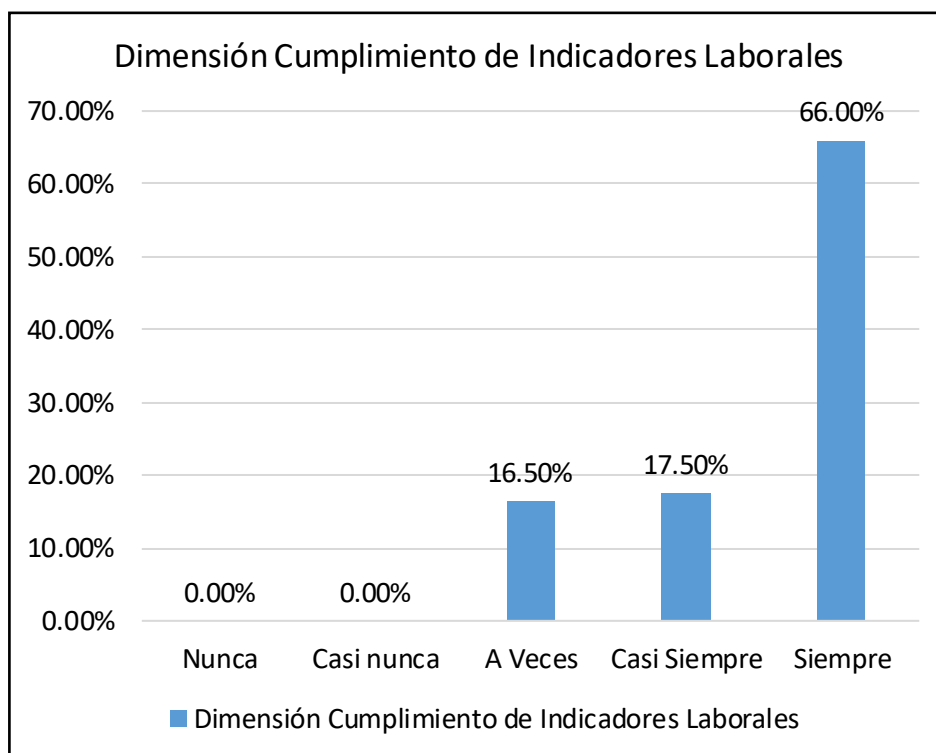


Nota. Resultado de la dimensión Formación profesional en porcentajes en el post test.

La Figura 4 revela que el 16.5% A veces ha realizado la dimensión Formación Profesional; el 22.5% que casi siempre y el 61.0 Siempre. Se tiene un 83.5% de participantes que están en la positividad de la dimensión teniendo una cultura del conocimiento, cumplen los requisitos del puesto y desempeño.

Figura 5

Dimensión Cumplimiento de indicadores laborales.

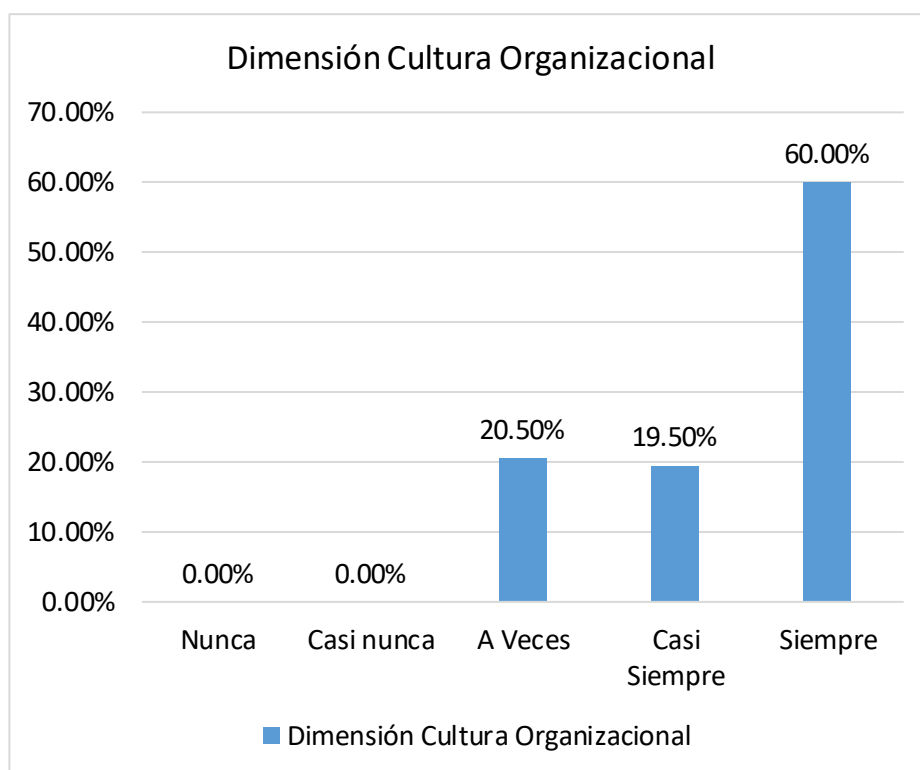


Nota. Resultado de la dimensión Cumplimiento de indicadores laborales.

La Figura 5 indica que el 16.5% A veces ha realizado el cumplimiento de indicadores laborales; el 14.5% casi siempre y el 66.0 Siempre. Se tiene un 84.5% de participantes que se están en la positividad, por lo que tienen una cultura formal e informal y conocen los factores de gestión del conocimiento.

Figura 6

Dimensión Cultura Organizacional



Nota. Resultado de la dimensión Cultura organizacional.

La Figura 6 indica que el 20.5% A veces ha realizado la Cultura Organizacional; el 19.5% casi siempre y el 60.0% Siempre. Se tiene un 79.5% de participantes que se están en la positividad y por ello tienen responsabilidad social, practica de valores en el desempeño docente.

Tabla 5

Resumen comparativo de las transformaciones logradas después de aplicar el estímulo. (Estrategia de formación de competencias laborales)

| Variable | Promedio de encuesta docentes y encuesta a directivos | | |
|----------------------|---|------------|-------------|
| | Nivel | % pre test | % post test |
| Dimensión 1 | Nunca | 50.0 | 0.0 |
| | Casi nunca | 45.8 | 0.0 |
| | A veces | 4.2 | 16.5 |
| | Siempre | 0.0 | 22.5 |
| | Casi siempre | 0.0 | 61.0 |
| Dimensión 2 | Nunca | 55.63 | 0.0 |
| | Casi nunca | 31.56 | 0.0 |
| | A veces | 12.81 | 16.5 |
| | Siempre | 0.0 | 17.5 |
| | Casi siempre | 0.0 | 66.0 |
| Dimensión 3 | Nunca | 52.8 | 0.0 |
| | Casi nunca | 44.4 | 0.0 |
| | A veces | 2.8 | 20.5 |
| | Siempre | 0.0 | 19.5 |
| | Casi siempre | 0.0 | 60.0 |
| DESEMPEÑO DOCENTE | Nunca | 56.87 | 0.0 |
| | Casi nunca | 31.41 | 0.0 |
| | A veces | 11.72% | 17.8% |
| | Siempre | 0.0% | 19.8% |
| | Casi siempre | 0.0% | 62.4% |
| | 100% | | 100% |

Nota. Resultado comparativo entre pre y post test.

En la Tabla 5, se muestra los resultados comparando el diagnóstico inicial resultado de la aplicación de los instrumentos y del resultado del pos test en el que se revela las transformaciones resultantes después de la aplicación del estímulo es decir

la estrategia de formación de competencias laborales, habiéndose logrado una transformación en la primera Dimensión Formación profesional un 83.5% que muestra estar en la positividad del indicador.

En la fase 2 se logró un 83.5%, logrando el Cumplimiento de indicadores laborales como Dimensión.

En la fase 3 se logró un 79.5%, logrando la Cultura Organizacional, como Dimensión.

Las transformaciones logradas, precisan y corroboran que la estrategia de formación de competencias laborales es pertinente para su aplicación en el quehacer educativo y cumple en su objetivo para el desarrollo del desempeño docente.

VIII. CONCLUSIONES

1. Se describió el proceso de formación de competencias laborales y su dinámica desde el análisis teórico en lo aportado por autores que consideran principalmente que la formación de competencias laborales habla del proceso que brinda los conocimientos, destrezas, habilidades y valores que fundamentan las estructuras del desempeño docente.
2. Se analizó la evolución históricas del proceso de formación de competencias laborales, por etapas, considerando para su análisis la formación, currículo y recursos de aprendizaje; revelándose que los cambios que ha tenido el objeto de investigación son insuficientes en cuanto a la sistematización de este proceso, partiendo del contexto y su diagnóstico, considerando la fundamentación teórica, las actividades académicas, su apropiación y la generalización para el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.
3. Se diagnosticó el proceso de formación de competencias laborales en su estado actual, aplicándose la encuesta a maestros y directivos y analizarse estadísticamente; siendo limitado e insuficiente el desarrollo de las concepciones y las habilidades para el desempeño docente, en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.
4. Se desarrolló la estrategia de Formación de Competencias Laborales para el desempeño docente, estructurada en tres etapas: la Etapa Formación Profesional, la de cumplimiento de indicadores laborales y la de Cultura Organizacional.
5. Se aplicó la pos- prueba después de desarrollar la estrategia de formación de competencias laborales para desarrollar el desempeño docente en la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape, lo cual permitió la corroboración de las transformaciones logradas en el proceso de formación de competencias laborales.

IX. RECOMENDACIONES

1. Aplicar la Estrategia de Formación de Competencias Laborales, en la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape, en las instituciones de la localidad que tengan la misma problemática.
2. Se recomienda aplicar a nivel del Departamento de Lambayeque, en las Instituciones que tienen la misma problemática, y apliquen la Estrategia de Formación de competencias laborales.
3. Se debe contar con personal especializado en materia de competencias laborales en la docencia, para los talleres de capacitación.
4. A la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape, se le recomienda promover la aplicación práctica de esta estrategia de forma periódica o sistematizada, en tanto que participe el nuevo personal docente que ingresa cada año. Es un factor muy importante promover la participación en este tipo de Estrategias que conllevan a mejorar el desempeño docente.
5. Al Ministerio de Educación, se le recomienda ejecutar proyectos en materia de Competencias laborales para docentes en ejercicio de la carrera, es decir que tenga en cuenta las acciones de gestión de formación docente permanente en Competencias laborales para el desarrollo del buen desempeño docente.

REFERENCIAS

- Alberto-Aimaretti, E. S. (2016). Formación de docentes para los niveles inicial y primario. *Revista Iberoamericana de educación superior*, 7(19), 181-193. <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299145847011.pdf>
- Alvarado, O. (2018). *Gestión Educativa. Enfoques y Procesos*. Lima; Perú: Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima. <https://www.ulima.edu.pe>
- Alvarado, L. J., & García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas. *Sapiens: Revista Universitaria de Investigación*, (9), 187-202. <https://www.redalyc.org/pdf/410/41011837011.pdf>
- Álvarez de Zayas, C. M. (1999). La Escuela en la Vida (Didáctica). In *Tercera Edición* (Tercera). Pueblo y Educación. http://www.conectadel.org/wp-content/uploads/downloads/2013/03/La_escuela_en_la_vida_C_Alvarez.pdf
- Álvarez-Quiroz, G. B., & Blanquicett Romero, J. C. (2015). Percepciones de los docentes rurales sobre las TIC en sus prácticas pedagógicas. *Ciencia, docencia y tecnología*, (51), 371-394. <https://www.redalyc.org/journal/145/14542676016/html/>
- Arias, F. G. (2006). *Mitos y errores en la elaboración de Tesis y Proyectos de Investigación. 3ra.* FIDIAS G. ARIAS ODÓN.
- Arreola, J. J. (2019). *Perdido voy en busca de mí mismo: poemas y acuarelas*. Fondo de Cultura Económica.
- Ausubel, D. (1983). Teoría del aprendizaje significativo. *Fascículos de CEIF*, 1(1-10), 1-10. <https://www.redalyc.org/pdf/373/37302605.pdf>
- Ávalos, B. (2018). El desarrollo profesional continuo de los docentes: lo que nos dice la experiencia internacional y de la región latinoamericana. En *Revista Pensamiento Educativo*, VI. 41. Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago.
- Barraza, L & Barraza, I. (2014). El Colegiado y sus realidades vol. 10, núm. 5, julio-diciembre, 2014, pp. 467-480 Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México.

- Bembibre, D., Machado, E., & Pérez, K. A. (2020). Las competencias profesionales: un enfoque de formación y desarrollo de la expresión escrita en las universidades médicas. *Humanidades Médicas, 16*(3), 519-531. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202016000300010&lng=es&tlng=es.
- Benedito, V., Imbernón, F., & Félez, B. (2001). Necesidades y propuestas de formación del profesorado novel de la Universidad de Barcelona.
- Bilingue, I. Y. (2015). *Secretaría de Educación Pública* (Doctoral dissertation, UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL).
- Cancino, G. C. (2020). El eslabón perdido en la formación inicial docente. *e-CO: Revista digital de educación y formación del profesorado, 17*, 69-91.
- Carrillo, F. R., & Barraza, L. B. (2015). Uso de estrategias de enseñanza para mejorar el promedio en el bachillerato: una perspectiva desde el trabajo colegiado. *ReDIE-CECyTE, 12*, 1-89.
- Cerezál, F. (2000). Formación de profesores de inglés en Nicaragua.
- Congreso de la República de Perú. (1992) Ley Orgánica del Ministerio de Educación, Decreto Ley N° 25762, Diario Oficial El Peruano, 12 de octubre de 1992. www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley25762.php
- Congreso de la República de Perú. (2003). Ley General de Educación N° 28044, Diario Oficial El Peruano, 29 de julio de 2003. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Congreso de la República del Perú. (2012). Ley de Reforma Magisterial N° 29944, Diario Oficial El Peruano, 23 de noviembre de 2012. <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial-29944.pdf>
- Cuerva, J. (2016). 9 ideas clave para transformar la formación permanente del profesorado. [Entrada de blog]. <http://educacionabierta.org/9-ideas-clave-para-transformar-la-formacionpermanente-del-profesorado>.
- Delgado, M., Fernández, M. D., Tercedor, P., & Sánchez, P. T. (2002). *Estrategias de intervención en educación para la salud desde la educación física* (Vol. 27). Inde.

- Dextre, E. H. (2017). Gestión educativa y la práctica docente en las Instituciones Educativas Públicas de la RED N° 1 de la UGEL 06 del distrito de Santa Anita.
- Donoso, S. (2005). Reforma y política educacional en Chile 1990-2004: El neoliberalismo en crisis. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 31(1), 113-135.
- Duque, P., & Cervantes-Cervantes, L. S. (2019). Responsabilidad Social Universitaria: una revisión sistemática y análisis bibliométrico. *Estudios Gerenciales*, 35(153), 451-464.
- Eirín, R., Sanmiguel-Rodríguez, A., & Rodríguez, J. (2021). Las razones del cambio de desempeño laboral en los docentes de Educación Física en el contexto gallego. / The reasons for changing jobs among Physical Education teachers in the Galician context. *Retos: Nuevas Perspectivas de Educación Física, Deporte y Recreación*, 41, 153–161.
- Esteve, J. M. (2009). La formación de profesores: bases teóricas para el desarrollo de programas de formación inicial. *Revista de educación*.
- Esteve, J. (2009). La profesión docente ante los desafíos de la sociedad del conocimiento. *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*, 17-27.
- Feixas, M., Fernández, A., Lagos, P., Quesada, C., & Sabaté, S. (2013). Factores condicionantes de la transferencia de la formación docente en la universidad: un estudio sobre la transferencia de las competencias docentes. *Infancia y aprendizaje*, 36(3), 401-416.
- Fernández, J. M., & Torres, J. A. (2015). Actitudes docentes y buenas prácticas con TIC del profesorado de Educación Permanente de Adultos en Andalucía. *Revista Complutense de Educación*, 26, (especial), 33-49.
- Fernández, J. (2017). Los cuatro pilares para que eduques en el siglo XXI. [Entrada de blog]. <https://escueladeexperiencias.com/los-cuatro-pilares-eduques-siglo-xxi>
- Fierro, C., Fortoul, B. & Rosas, L. (2018). Transformando la práctica docente. Una propuesta basada en la investigación-acción. México D.F., México: Paidós mexicana S.A.
- Freyre, P. (1998). Pedagogía de la autonomía. *Educación*, 5(1), 67-74.
- Fuentes, M. V. (2009). La práctica educativa del maestro mediador. *Revista Iberoamericana de educación*, 50(3), 2.

- Fuentes, H. C., García, M. E., & Rodríguez, Z. (2016). El trabajo independiente: su trascendencia en la formación de los profesionales de la medicina. *Medisan*, 20(12), 2568-2577.
- Frias, G. (2015). Gestión pedagógica para la reflexión de la práctica educativa como estrategia que fortalece el logro escolar. "El caso de la escuela primaria Magisterio Mexicano. (Tesis de maestría). México: Universidad Pedagógica Nacional.
<http://xplora.ajusco.upn.mx:8080/xplorapdf/Frias%20Ramirez,%20Guadalupe.pdf>
- García, A. (2022). Estrategia pedagógica para fortalecer el desempeño docente en la competencia lee diversos tipos de textos en la institución educativa pública del nivel primaria-Huancavelica [Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://hdl.handle.net/20.500.14005/12671>
- Gerver, R. (2012). *Crear hoy la escuela de mañana: la educación y el futuro de nuestros hijos: La educación y el futuro de nuestros hijos* (Vol. 2). Ediciones SM España.
- Goicochea, G.y Sánchez, F. (2018) Trabajo Colegiado y desempeño docente en la I.E. "Zenobio Zumaeta" del centro poblado el Ron – Amazonas 2018. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30100/Goicochea_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, C. (2020). Trabajo colegiado para optimizar la práctica docente en la competencia comprende textos escritos de la Institución Educativa Pública Santo Domingo. Satipo, Perú 201.
- González, J., de los Fayos, E. J. G., López-Mora, C., & Zapata, J. (2016). Personalidad y estilos de toma de decisiones en la práctica deportiva. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el deporte*, 11(1), 107-112.
- Gutierrez, A. A. (2021). Habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Lambayeque.
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/4213>
- Hernández, S. R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Educación.

- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Henríquez, P., López, G., Camacho, N., & Hurtado, S. (2022). Evaluación del Desempeño Docente en Tiempos de Pandemia: La Opinión del Estudiantado de Tres Universidades Públicas Mexicanas. *Education Policy Analysis Archives*, 30(163–165), 1–18. <https://doi.org/10.14507/epaa.30.7393>
- Hinojosa, C., Hurtado, M., & Magnere, P. (2020). Profesores noveles de educación física: percepciones sobre su formación docente en base al desempeño en el sistema escolar. / Novel physical education teachers: perceptions on their teaching training based on performance in the school system. *Retos: Nuevas Perspectivas de Educación Física, Deporte y Recreación*, 38, 396–405.
- Huamán, L., Torres, L. A., Amancio, A. M., & Sánchez, S. (2021). Remote education and teaching performance in educational institutions of Huancavelica in times of COVID-19. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(3), 45–59. <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>
- Hurtado, I., & Toro, J. (2005). Paradigmas y métodos de investigación. *Venezuela: Episteme consultores asociados*.
- Imbernon, F. C., Bartolomé, L., & Flecha, R. (1999). *Educación En El Siglo XXI*. Graó.
- Jímenez, J. M. (2012). Modelos de implementación de las políticas públicas en Colombia y su impacto en el bienestar social. *Analecta política*, 2(3), 141-164.
- López, F. (2004). La evaluación del componente laboral-investigativo en la formación inicial de los profesionales de la educación.
- Mallqui, J. H. (2015). Prácticas pedagógicas de los docentes con el uso curricular de las tic y el rendimiento académico en resolución de problemas y comprensión lectora de los alumnos de primero a cuarto medio en dos colegios uno de Chile y otro de Perú-2014.
- Marcelo, C. (2001). Aprender a enseñar para la Sociedad del Conocimiento. *Revista complutense de educación*, 12(2), 531.
- Martínez, J. E., Tobón, S., & Romero, A. (2017). Problemáticas relacionadas con la acreditación de la calidad de la educación superior en América Latina. *Innovación educativa (México, DF)*, 17(73), 79-96.

- Mesones, B. del P. (2019) Propuesta de estrategias de gestión para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N°119 "Felipe Alva Y Alva" del distrito de Chiclayo, región Lambayeque – 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] Repositorio UNPRG. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/8905>
- Meza, L. F., Torres, J. S., & Mamani-Benito, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Miranda, C. & Rivera, P. (2009). Formación permanente de profesores: ¿Quién es el formador de formadores?. *Estudios Pedagógicos*, 35(1), 155–169. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052009000100009>
- Moll, L. C. (1997). Vygotsky, la educación y la cultura en acción. Hacia un currículum cultural. *La vigencia de Vygotski en la educación*, 39-53.
- Morales, J. E. (2018). Estrategia de Formación de valores responsabilidad y asertividad para el mejoramiento del Sentido de Pertenencia de los docentes de la IEP Las Palmas, Chiclayo. [Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán. Repositorio USS. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4740/JAHAIRA%20EULALIA%20MORALES%20ANGASPILCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morrisey, G. (1993) El pensamiento estratégico. Construya los cimientos de su planeación. / Ed. Prentice Hall Hispanoamericana, Madrid, España. 119 pp.
- Morán, R. C. D., Martín-Bogdanovich, M. M., García-Huamantumba, E., & Peña, G. B. A. (2022). Teacher performance and the use of icts during the covid-19 Health Emergency at a Peruvian University. [desempeño docente y uso de las TIC durante la emergencia sanitaria por covid-19 en una universidad peruana] *Universidad y Sociedad*, 14(5), 402-411. Retrieved from www.scopus.com
- Morales, J. E. (2021). Estrategia de Formación de valores sustentado en un modelo axiológico integral responsable para el Sentido de Pertenencia. [Tesis de Doctorado. Universidad Señor de Sipán] Repositorio USS

- <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4740/JAHAIRA%20EULALIA%20MORALES%20ANGASPILCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morillo, J., Villareal, M. C., Alonzo, O. M., & Aveiga, M. V. (2022). Análisis Estadístico De La Correlación Entre La Gestión Del Clima Institucional y El Desempeño Del Personal Docente Universitario. *Investigación Operacional*, 43(3), 382–391.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6028/Fiorela%20Lisbeth%20CHURA%20GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morrisey, G. (1993) El pensamiento estratégico. Construya los cimientos de su planeación. / Ed. Prentice Hall Hispanoamericana, Madrid, España. 119 p
- Nieva Chaves, J. A., & Martínez Chacón, O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 14-21.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202016000400002
- Ortega, F. R. F., Mendoza, J. V., & Ballestas, L. F. F. (2014). Factores psicológicos en adolescentes escolarizados con bajo rendimiento académico: depresión y autoestima. *Encuentros*, 12(2), 35-47.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476655660003>
- Oviedo, H. C., & Arias, A. C. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.
<https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Paniagua, A., Luengo, R., Carvalho, J. L. T., & Casas, L. M. (2017). Blended learning en la formación permanente del profesorado. Aportaciones de asesores de formación sobre modalidades formativas. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, (52). <https://revistas.um.es/red/article/view/282171>
- Pino, J. J. L. (2007). *Mejora de la formación inicial del profesorado especialista en Educación Física a través de la investigación acción colaborativa*. [Tesis Doctoral, Universidad de Extremadura]. Repositorio de la UNEX.
<https://biblioteca.unex.es/tesis/9788477238225.pdf>
- Plaza, B. T. (1994). *Manual de investigación experimental: elaboración de tesis*. Universidad Iberoamericana.
- Puebla, C. (2010). Método hipotético deductivo. *Valparaiso, Chile*.

- Real academia española (RAE), (2020). Informe de la real academia española sobre el uso del lenguaje inclusivo en la Constitución Española, elaborado a petición de la vicepresidenta del Gobierno. *Boletín de Información Lingüística de la Real Academia Española*, 14, 5-207. https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf
- Rojas, A. F. M., Alcívar, G. C. I., Vera, D. A. C., & Rodríguez, M. D. O. (2022). Assertive communication: a reflection on the teaching performance in students of the basic education career. [La comunicación asertiva: Una reflexión sobre el desempeño docente en estudiantes de la carrera educación básica] *Universidad y Sociedad*, 14(S1), 445-451. www.scopus.com
- Rojas, M. (2022). Programa de práctica preprofesional para el desempeño docente de los estudiantes de VII ciclo de educación primaria de una universidad de Lima [Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12694>
- Sánchez, J. C. (2004). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Ediciones Díaz de Santos.
- Saiz, Á. (2016). El practicum como un proceso de reflexión e indagación colaborativa: propuesta de un modelo de formación docente.
- Santa Cruz, J. E. (2019) Modelo de evaluación del desempeño docente basado en la teoría de sistemas y valores para mejorar la calidad de enseñanza en las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Chiclayo. [Tesis doctoral]. Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/5913>
- Silva, V. (2022). Estrategia pedagógica para mejorar el desempeño docente en el nivel de educación primaria de una institución educativa de la UGEL 04 de Lima Metropolitana [Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12925>
- Suárez, M. M. (2004). Los castigos y otras estrategias disciplinarias vistos a través de los recuerdos escolares. *Revista de educación*.
- Tamayo y Tamayo, M. (2009). Diccionario de la investigación científica, México. Editorial Limusa, sa de cv grupo noriega editores.
- Tirajaya, J. R., Mendoza, F. J., Muñoz, F. Á., Aguirre, M. A., & Palomino, K. E. (2022). Relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa

- Felipe Santiago Estenos, Chacacayo, 2019. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 9(2), 1–28.
- Tobón, S., Martínez, J. E., Valdéz, E., & Quiriz, T. (2018). Prácticas pedagógicas: Análisis mediante la cartografía conceptual. *Revista Espacios*, 39(53).
- Torres, L. A., Huamán, L., Amancio, A. M., & Sánchez, S. (2022). Habilidades digitales y desempeño docente en el área de comunicación de educación secundaria, en tiempos de pandemia. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 12(1), 190–206. <https://doi.org/10.17162/au.v11i5.928>
- Torres, L. C. (2022) Calidad del servicio educativo y desempeño docente de una institución educativa privada de la ciudad de Chiclayo. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81671>
- Valdivia, J. (2020). Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de Lambayeque [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46802>
- Vintimilla, M. J. (2021) Competencias digitales y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico “República Federal de Alemania” de Chiclayo. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69919>
- Vélaz, C. & Vaillant, D. (2017). Aprendizaje y Desarrollo Profesional. OEI. Recuperado de www.oei.es/historico/metas2021/APRENDYDESARRPROFESIONAL.pdf
- Vigotsky, L. S. (2021). *Pensamiento y lenguaje*. Editorial Pueblo y Educación.

ANEXOS

ANEXO N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: “ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. TECNOLÓGICA SUPERIOR CHONGOYAPE”

| MATRIZ | |
|---------------------------------------|---|
| <p>MANIFESTACIÓN DEL PROBLEMA</p> | <p>En la Institución Educativa Tecnológica Superior Chongoyape, al realizar un diagnóstico fáctico de los egresados en Administración se aprecia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insuficiente planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes sus características y su contexto. - Limitado conocimiento de la importancia de los documentos de gestión de la Institución. - Insuficiente participa del diálogo reflexivo después del acompañamiento en el proceso de formación docente. - No asume compromisos de mejora en el contexto social donde se desarrolla |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Limitado conocimiento de las competencias y capacidades del desempeño laboral. - No posee dominio de los estándares de cada ciclo del área que desarrolla para su comprensión contextual formativa. - Limitado diseño de experiencias de aprendizaje que presentan con claridad el propósito de aprendizaje, propiciando el desarrollo de competencias. - Limitada aplicación de diversas estrategias docentes de aprendizaje contextualizado. - Insuficiente comunicación del producto esperado y determinan criterios para autoevaluación y retroalimentación. - Limitada entrega de los documentos que expliquen los indicadores de desempeño docente lograr. - Insuficiente logro de la apropiación comprometida de las actividades de los documentos de gestión de la Institución. - Su coordinador no muestra apropiación del enfoque crítico reflexivo para realizar su labor. - Limitado empoderamiento de todo el proceso de planificación considerando las necesidades de los estudiantes. - Insuficiente adquisición de la apropiación de estrategias pedagógicas adecuadas para el desarrollo adecuado de su práctica pedagógica. |
| <p style="text-align: center;">PROBLEMA</p> | <p>Insuficiencias en el proceso de formación de competencias laborales, limita el desempeño docente.</p> |
| <p style="text-align: center;">CAUSA</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Insuficiencias en el proceso de Formación de Competencias Laborales en cuanto a la formación profesional para el desarrollo del desempeño docente. |

| | |
|------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Insuficiente capacitación en los docentes para el desarrollo del proceso de Formación de Competencias Laborales en el cumplimiento de indicadores laborales para el desarrollo del desempeño docente. - Insuficiente orientación didáctico metodológica para el desarrollo del proceso de Formación de Competencias Laborales, en cuanto a la Cultura organizacional para el desempeño docente. - Insuficiente Organización de actividades de formación continua del proceso de Formación de Competencias Laborales para el desempeño docente. |
| OBJETO | El proceso de Formación de Competencias Laborales. |
| INCONSISTENCIA TEÓRICA | Dado lo mencionado por los autores citados. Los resultados investigativos, todavía no satisfacen los requerimientos prácticos y metodológicos para el estudio del proceso de formación de competencias laborales, en cuanto a la sistematización, el diagnóstico, la interpretación formativa, el desarrollo de actividades formativas, su apropiación y la generalización para el desarrollo del desempeño docente de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape, lo que constituye la inconsistencia teórica. |
| OBJETIVO | Aplicar una estrategia de formación de competencias laborales para el Desempeño docente de los maestros en la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape. |
| OBJETIVOS ESPECIFICOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Caracteriza epistemológicamente el proceso de formación de competencias laborales y su dinámica. 2. Determinar las tendencias históricas del proceso de formación de competencias laborales y su dinámica. |

| | |
|------------------------|---|
| | <p>3. Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales y su dinámica en la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> <p>4. Elaborar la Estrategia de Formación de competencias laborales desde la apropiación y sistematización del proceso de formación de competencias laborales para fortalecer el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> <p>5. Validar los resultados de la investigación a través de un pre experimento y el resultado estadístico del postest.</p> |
| CAMPO DE ACCIÓN | Dinámica del Proceso de formación de competencias laborales. |
| ORIENTACIÓN EPISTÉMICA | La relación entre la intencionalidad formativa y su apropiación. |
| HIPÓTESIS | Si se Aplica una Estrategia de Formación de competencias laborales, que tenga en cuenta la intencionalidad formativa y su apropiación, entonces, se contribuye al desempeño docente de los maestros en la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape. |
| VARIABLES | VI: Estrategia de formación de Competencias Laborales. VD: Desempeño Docente. |
| SIGNIFICACIÓN PRÁCTICA | Está dada en el impacto social al aplicar una Estrategia de Formación de competencias laborales para el Desempeño docente de los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape; al contribuir a la mejora de la calidad del |

| | |
|-----------------------------|---|
| | Proceso de formación de competencias laborales y su relevancia al desarrollar la estrategia de formación de competencias laborales, su apropiación y sistematización para el desempeño docente. |
| NOVEDAD DE LA INVESTIGACIÓN | Está en la lógica de la intencionalidad formativa y la apropiación de la formación de competencias laborales a través de la construcción de una estrategia de competencias laborales que permita el mejoramiento del desempeño docente en los maestros, teniendo en cuenta las teorías desarrolladas al respecto. |

ANEXO N° 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLE DEPENDIENTE | DESEMPEÑO DOCENTE | | | | |
|--|--|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------|
| Definición Conceptual | El desempeño Docente (YÁBAR 2000), es el escenario, donde el maestro dispone de todos aquellos elementos propios de su personalidad académica y personal. Desde la académica lo relacionado con su saber disciplinar y didáctico, como también el pedagógico a la hora de reflexionar de las fortalezas y debilidades de su quehacer en el aula. | | | | |
| Dimensiones | Indicadores | Técnicas e instrumentos | Fuente de verificación | | |
| DIMENSIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL | CULTURA DEL CONOCIMIENTO | Análisis documental | DOCENTES | | |
| | REQUISITOS DEL PUESTO Y DESEMPEÑO | | | | |
| DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL | CULTURA FORMAL E INFORMAL | | | | |
| | FACTORES DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO | | | | |
| DIMENSIÓN CUMPLIMIENTO DE INDICADORES LABORALES | RESPONSABILIDAD SOCIAL | | | Encuesta | DIRECTIVOS |
| | VALORES | | | (Cuestionario) | |

Fuente: Elaboración propia.

**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE INDEPENDIENTE
ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES**

| VARIABLES | DIMENSIONES | DESCRIPCIÓN |
|--|--------------------------------------|---|
| INDEPENDIENTE: ESTRATEGIA DE COMPETENCIAS LABORALES | 1.-Fundamentación Teórica | 1.- Se establece el contexto y ubicación del problema a resolver. Ideas y punto de partida que fundamentan la Estrategia. |
| | 2.-Diagnóstico | 1.-Indica el estado real del objeto y evidencia el problema en torno al cual gira y se desarrolla la estrategia. |
| | 3.- Objetivo general | 1.- Se describe el objetivo general de la estrategia. |
| | 4.-Planeación Estratégica | 1.-Se define metas y objetivos a corto y mediano plazo que permiten la transformación del objeto desde el estado actual hasta el estado deseado. 2.-Planificación de las acciones por etapas, recursos, métodos que corresponden a estos objetivos. 3.- Etapas: A. Dimensión Formación profesional. B. Dimensión Cumplimiento de indicadores laborales. C. Cultura organizacional. |
| | 5.-Implementación | 1.-Explicar cómo se aplicará, bajo qué condiciones, durante qué tiempo. Responsable Participantes |
| | 6.-Evaluación | 1.-Definición de los logros, obstáculos que se han ido venciendo, valoración de la aproximación lograda al estado deseado del objeto de la investigación. |

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO N° 3 INSTRUMENTOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta a Docentes

Estimado docente (a):

Esta encuesta, está dirigida a diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales, tiene como objetivo obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape. En aras de realizar un estudio profundo que sirva de base para adoptar medidas y soluciones sobre estos aspectos, es que esperamos contar con su colaboración; la información que nos facilite es anónima y la mejor manera de colaborar con nosotros es siendo analítico y veraz en sus respuestas, para que estas reflejen los problemas reales que se afrontan al respecto.

Finalmente, queremos agradecerle su disposición a colaborar en este empeño, el cual puede ayudar a solucionar las insuficiencias que más afectan en el desempeño docente y la dinámica de la formación de competencias laborales.

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada pregunta, antes de contestarla, así como sus posibles respuestas.
- Para responder debe utilizar el número correspondiente de la escala que se le ofrece.

Marca con una “x” su valoración sobre los siguientes aspectos, teniendo en cuenta la escala Likert:

| ESCALA DE EVALUACIÓN LIKERT | | | | |
|-----------------------------|-----------------------|----------------|-------------------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |

| Indicadores | ÍTEMS | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL | 1. ¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes sus características y su contexto? | | | | | |
| | 2. ¿Conoce la importancia de los documentos de gestión de la Institución? | | | | | |
| | 3. ¿Participa del diálogo reflexivo después del acompañamiento en el proceso de formación docente? | | | | | |
| | 4. ¿Asume compromisos de mejora en el contexto social donde se desarrolla? | | | | | |
| | 5. ¿Conoce las competencias y capacidades del desempeño laboral? | | | | | |
| DIMENSIÓN CUMPLIMIENTO DE INDICADORES LABORALES | 6. ¿Posee dominio de los estándares de cada ciclo del área que desarrolla para su aprehensión contextual formativa? | | | | | |
| | 7. ¿Diseña experiencias de aprendizaje que presentan con claridad el propósito de aprendizaje, propiciando el desarrollo de competencias? | | | | | |
| | 8. ¿Aplica diversas estrategias docentes de aprendizaje contextualizado? | | | | | |
| | 9. ¿Comunica el producto esperado y determinan criterios para autoevaluación y retroalimentación? | | | | | |
| | 10. ¿Le entregaron los documentos que expliquen los indicadores de desempeño docente alograr? | | | | | |
| DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL | 11. ¿Logra la apropiación comprometida de las actividades de los documentos de gestión de la Institución? | | | | | |
| | 12. ¿Su coordinador muestra apropiación del enfoque crítico reflexivo para realizar su labor? | | | | | |
| | 13. ¿Los docentes están empoderados de todo el proceso de planificación considerando las necesidades de los estudiantes? | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | 14. ¿Los docentes adquieren la apropiación de estrategias pedagógicas adecuadas para el desarrollo adecuado de su práctica pedagógica? | | | | | |
| | 15. ¿Los docentes muestran apropiación de estrategias socioemocionales para realizar el acompañamiento socioemocional de los estudiantes? | | | | | |

ANEXO N° 3 INSTRUMENTOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta a directivos

Colega:

Esta encuesta, está dirigida a diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales, tiene como objetivo obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape. En aras de realizar un estudio profundo que sirva de base para adoptar medidas y soluciones sobre estos aspectos, es que esperamos contar con su colaboración; la información que nos facilite es anónima y la mejor manera de colaborar con nosotros es siendo analítico y veraz en sus respuestas, para que estas reflejen los problemas reales que se afrontan al respecto.

Finalmente, queremos agradecerle su disposición a colaborar en este empeño, el cual puede ayudar a solucionar las insuficiencias que más afectan en el desempeño docente y la dinámica de la formación de competencias laborales.

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada pregunta, antes de contestarla, así como sus posibles respuestas.
- Para responder debe utilizar el número correspondiente de la escala que se le ofrece.

Marca con una "x" su valoración sobre los siguientes aspectos, teniendo en cuenta la escala Likert:

| ESCALA DE EVALUACIÓN LIKERT | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | |
|-------|---------------|---------|-----------------|---------|
| NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|-------|---------------|---------|-----------------|---------|

| Indicadores | ÍTEMS | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL | 1. ¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes sus características y su contexto? | | | | | |
| | 2. ¿Conoce la importancia de los documentos de gestión de la I.E.? | | | | | |
| | 3. ¿Participa del diálogo reflexivo después del acompañamiento en el proceso de formación docente? | | | | | |
| | 4. ¿Asume compromisos de mejora en el contexto social donde se desarrolla? | | | | | |
| | 5. ¿Conoce las competencias y capacidades del desempeño laboral? | | | | | |
| DIMENSIÓN CUMPLIMIENTO DE INDICADORES LABORALES | 6. ¿Posee dominio de los estándares de cada ciclo del área que desarrolla para su comprensión contextual formativa? | | | | | |
| | 7. ¿Diseña experiencias de aprendizaje que presentan con claridad el propósito de aprendizaje, propiciando el desarrollo de competencias? | | | | | |
| | 8. ¿Aplica diversas estrategias docentes de aprendizaje contextualizado? | | | | | |
| | 9. ¿Comunica el producto esperado y determinan criterios para autoevaluación y retroalimentación? | | | | | |
| | 10. ¿Le entregaron los documentos que expliquen los indicadores de desempeño docente lograr? | | | | | |
| DIMENSIÓN CULTURA | 11. ¿Logra la apropiación comprometida de las actividades de los documentos de gestión de la I.E.? | | | | | |
| | 12. ¿Su coordinador muestra apropiación del enfoque crítico reflexivo para realizar su labor? | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------|--|--|--|--|--|--|
| ORGANIZACIONAL | 13. ¿Los docentes están empoderados de todo el proceso de planificación considerando las necesidades de los estudiantes? | | | | | |
| | 14. ¿Los docentes adquieren la apropiación de estrategias pedagógicas adecuadas para el desarrollo adecuado de su práctica pedagógica? | | | | | |
| | 15. ¿Los docentes muestran apropiación de estrategias socioemocionales para realizar el acompañamiento socioemocional de los estudiantes? | | | | | |

ANEXO N° 4 INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTO N° 1

| | | |
|---|---------------------------------------|---|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ | | Emma Verónica Ramos Farroñan |
| 2. | PROFESIÓN | Licenciada en Administración |
| | ESPECIALIDAD | Administración |
| | GRADO ACADÉMICO | Doctor en Ciencias de la Educación |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 16 años |
| | CARGO | Docente a tiempo completo |
| 3. Título de la Investigación: “ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. TECNOLÓGICA SUPERIOR CHONGOYAPE” | | |
| 4. DATOS DEL TESISISTA | | |
| 4.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | Bach. Donatila Alarcón Pérez |
| 4.2 | | |
| | PROGRAMA DE POSTGRADO | MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA |
| 5. INSTRUMENTO EVALUADO | | |

| | |
|--|--|
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. Guía de Entrevista () 2. Cuestionario a Docentes (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () |
| <p>6. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</p> | <p><u>GENERAL:</u> Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales que tiene como propósito obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> <hr/> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar el nivel de formación profesional de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales y obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape. 2. Diagnosticar el nivel de cumplimiento de indicadores laborales en las implicancias de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales y obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape. 3. Diagnosticar el nivel de cultura organizacional del proceso de formación de competencias laborales y sus implicancias en el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape. |
| <p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | |

| N | 7. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | |
|----|---|---|
| 01 | Pregunta del instrumento: ¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes sus características y su contexto? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 02 | Pregunta del instrumento: ¿Conoce la importancia de los documentos de gestión de la I?E? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 03 | Pregunta del instrumento: ¿Participa del diálogo reflexivo después del acompañamiento en el proceso de formación docente? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 04 | Pregunta del instrumento: ¿Asume compromisos de mejora en el contexto social donde se desarrolla? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 05 | Pregunta del instrumento: ¿Conoce las competencias y capacidades del desempeño laboral? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |

| | | |
|----|--|--|
| 06 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Posee dominio de los estándares de cada ciclo del área que desarrolla para su aprehensión contextual formativa?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |
| 07 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Diseña experiencias de aprendizaje que presentan con claridad el propósito de aprendizaje, propiciando el desarrollo de competencias?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |
| 08 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Aplica diversas estrategias docentes de aprendizaje contextualizado?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |
| 09 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Comunica el producto esperado y determinan criterios para autoevaluación y retroalimentación?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |
| 10 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Le entregaron los documentos que expliquen los indicadores de desempeño docente alogar?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |

| | | |
|--------------------|--|---|
| 11 | Pregunta del instrumento: ¿Logra la apropiación comprometida de las actividades de los documentos de gestión de la I.E.? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 12 | Pregunta del instrumento: ¿Su coordinador muestra apropiación del enfoque critico reflexivo para realizar su labor? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 13 | Pregunta del instrumento: ¿Los docentes están empoderados de todo el proceso de planificación considerando las necesidades de los estudiantes? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 14 | Pregunta del instrumento: ¿Los docentes adquieren la apropiación de estrategias pedagógicas adecuadas para el desarrollo adecuado de su práctica pedagógica? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 15 | Pregunta del instrumento: ¿Los docentes muestran apropiación de estrategias socioemocionales para realizar el acompañamiento socioemocional de los estudiantes? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| PROMEDIO OBTENIDO: | | A (20) D (-) |

8. COMENTARIOS GENERALES: El instrumento (cuestionario) es pertinente, adecuado y su sistematización tributa al objetivo propuesto.

9. OBSERVACIONES: -----



Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
CLAB N° 15066 - Región Lambayeque

Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán

Código Renacyt: P0053082

Grupo: CM / Nivel: IV

FIRMA

ANEXO N° 4 INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTO N° 1

| | | |
|---|---------------------------------------|---|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ | | Emma Verónica Ramos Farroñan |
| 2. | PROFESIÓN | Licenciada en Administración |
| | ESPECIALIDAD | Administración |
| | GRADO ACADÉMICO | Doctor en Ciencias de la Educación |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 16 años |
| | CARGO | Docente a tiempo completo |
| 6. Título de la Investigación: “ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. TECNOLÓGICA SUPERIOR CHONGOYAPE” | | |
| 7. DATOS DEL TESISISTA | | |
| 4.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | Bach. Donatila Alarcón Pérez |
| 4.2 | PROGRAMA DE POSTGRADO | MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA |

| | |
|-------------------------------------|--|
| <p>8. INSTRUMENTO EVALUADO</p> | <p>5. Guía de Entrevista ()</p> <p>6. Cuestionario a Directivos (X)</p> <p>7. Lista de Cotejo ()</p> <p>8. Diario de campo ()</p> |
| <p>9. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</p> | <p><u>GENERAL:</u></p> <p>Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales que tiene como propósito obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> <hr/> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>1. Diagnosticar el nivel de formación profesional de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales y obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> <p>2. Diagnosticar el nivel de cumplimiento de indicadores laborales en las implicancias de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales y obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> <p>3. Diagnosticar el nivel de cultura organizacional del proceso de formación de competencias laborales y sus implicancias en el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> |

| A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
|---|---|--|
| N | 10. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | |
| 01 | Pregunta del instrumento: ¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes sus características y su contexto? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 02 | Pregunta del instrumento: ¿Conoce la importancia de los documentos de gestión de la I.E.? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 03 | Pregunta del instrumento: ¿Participa del diálogo reflexivo después del acompañamiento en el proceso de formación docente? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 04 | Pregunta del instrumento: ¿Asume compromisos de mejora en el contexto social donde se desarrolla? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |

| | | |
|----|--|---|
| 05 | Pregunta del instrumento: ¿Conoce las competencias y capacidades del desempeño laboral? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 06 | Pregunta del instrumento: ¿Posee dominio de los estándares de cada ciclo del área que desarrolla para su aprehensión contextual formativa? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 07 | Pregunta del instrumento: ¿Diseña experiencias de aprendizaje que presentan con claridad el propósito de aprendizaje, propiciando el desarrollo de competencias? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 08 | Pregunta del instrumento: ¿Aplica diversas estrategias docentes de aprendizaje contextualizado? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 09 | Pregunta del instrumento: ¿Comunica el producto esperado y determinan criterios para autoevaluación y retroalimentación? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 10 | Pregunta del instrumento: ¿Le entregaron los documentos que expliquen los indicadores de desempeño docente al lograr? | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |

| | | |
|----|---|---|
| | Escala de medición | |
| 11 | Pregunta del instrumento: ¿Logra la apropiación comprometida de las actividades de los documentos de gestión de la I.E.? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 12 | Pregunta del instrumento: ¿Su coordinador muestra apropiación del enfoque crítico reflexivo para realizar su labor? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 13 | Pregunta del instrumento: ¿Los docentes están empoderados de todo el proceso de planificación considerando las necesidades de los estudiantes? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 14 | Pregunta del instrumento: ¿Los docentes adquieren la apropiación de estrategias pedagógicas adecuadas para el desarrollo adecuado de su práctica pedagógica? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 15 | Pregunta del instrumento: ¿Los docentes muestran apropiación de estrategias socioemocionales para realizar el acompañamiento socioemocional de los estudiantes? | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |

| | | |
|---|--------------------|-----------------------|
| | Escala de medición | |
| 11. PROMEDIO OBTENIDO: | | A (20) D (-) |
| 12. COMENTARIOS GENERALES: El instrumento (cuestionario) es pertinente, adecuado y su sistematización tributa al objetivo propuesto. | | |
| 13. OBSERVACIONES: ----- | | |



Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
CLAS N° 15066 - Región Lambayeque

Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán

Código Renacyt: P0053082

Grupo: CM / Nivel: IV

FIRMA

ANEXO N° 4 INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTO N° 2

| | | |
|--|---------------------------------------|---|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ | | Sonia Mercedes Veliz Palacios de Villalobos |
| 2. | PROFESIÓN | Licenciada en Educación |
| | ESPECIALIDAD | Docente |
| | GRADO ACADÉMICO | Doctora en Ciencias de la Educación |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 28 años |
| | CARGO | Docente a tiempo completo |
| 3. Título de la Investigación: “ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. TECNOLÓGICA SUPERIOR CHONGOYAPE” | | |
| 4. DATOS DEL TESISISTA | | |
| 4.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | Bach. Donatila Alarcón Pérez |
| 4.2 | | |

| | | |
|------------------------------|------------------------------|--|
| | PROGRAMA DE POSTGRADO | MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA |
| 5. INSTRUMENTO EVALUADO | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Guía de Entrevista () 2. Cuestionario a Docentes (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () |
| 6. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO | | <p><u>GENERAL:</u> Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales que tiene como propósito obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> <hr/> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar el nivel de formación profesional de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales y obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape. 2. Diagnosticar el nivel de cumplimiento de indicadores laborales en las implicancias de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales y obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape. 3. Diagnosticar el nivel de cultura organizacional del proceso de formación de competencias laborales y sus implicancias en el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape. |

| | | |
|--|--|--|
| <p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | | |
| N | 7. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | |
| 01 | <p>Pregunta del instrumento: ¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes sus características y su contexto? Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p> |
| 02 | <p>Pregunta del instrumento: ¿Conoce la importancia de los documentos de gestión de la I.E? Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p> |
| 03 | <p>Pregunta del instrumento: ¿Participa del diálogo reflexivo después del acompañamiento en el proceso de formación docente? Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p> |
| 04 | <p>Pregunta del instrumento: ¿Asume compromisos de mejora en el contexto social donde se desarrolla? Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p> |

| | | |
|----|--|---|
| 05 | Pregunta del instrumento: ¿Conoce las competencias y capacidades del desempeño laboral? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 06 | Pregunta del instrumento: ¿Posee dominio de los estándares de cada ciclo del área que desarrolla para su aprehensión contextual formativa? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 07 | Pregunta del instrumento: ¿Diseña experiencias de aprendizaje que presentan con claridad el propósito de aprendizaje, propiciando el desarrollo de competencias? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 08 | Pregunta del instrumento: ¿Aplica diversas estrategias docentes de aprendizaje contextualizado? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 09 | Pregunta del instrumento: ¿Comunica el producto esperado y determinan criterios para autoevaluación y retroalimentación? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 10 | Pregunta del instrumento: ¿Le entregaron los documentos que expliquen los indicadores de desempeño docente alogar? | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |

| | | |
|----|--|--|
| | Escala de medición | |
| 11 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Logra la apropiación comprometida de las actividades de los documentos de gestión de la I.E.?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |
| 12 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Su coordinador muestra apropiación del enfoque crítico reflexivo para realizar su labor?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |
| 13 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Los docentes están empoderados de todo el proceso de planificación considerando las necesidades de los estudiantes?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |
| 14 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Los docentes adquieren la apropiación de estrategias pedagógicas adecuadas para el desarrollo adecuado de su práctica pedagógica?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |
| 15 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Los docentes muestran apropiación de estrategias socioemocionales para realizar el acompañamiento socioemocional de los estudiantes?</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |

| | | |
|--|--------------------|-----------------------|
| | Escala de medición | |
| 8. PROMEDIO OBTENIDO: | | A (20) D (-) |
| 9. COMENTARIOS GENERALES: El instrumento (cuestionario) es pertinente, adecuado y su sistematización tributa al objetivo propuesto. | | |
| 10. OBSERVACIONES: ----- | | |



Dra. Sonia Mercedes Veliz Palacios de Villalobos

DNI 17530494

FIRMA

ANEXO N° 4 INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTO N° 2

| | | |
|--|---|-------------------------------------|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ | Sonia Mercedes Veliz Palacios de Villalobos | |
| 2. | PROFESIÓN | Licenciada en Educación |
| | ESPECIALIDAD | Docencia |
| | GRADO ACADÉMICO | Doctora en Ciencias de la Educación |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 28 años |
| | CARGO | Docente a tiempo completo |
| 3. Título de la Investigación: “ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. TECNOLÓGICA SUPERIOR CHONGOYAPE” | | |
| 4. DATOS DEL TESISISTA | | |
| 4.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | |

| | | |
|------------------------------|------------------------------|---|
| 4.2 | PROGRAMA DE POSTGRADO | Bach. Donatila Alarcón Pérez MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA |
| 5. INSTRUMENTO EVALUADO | | <p style="text-align: center;"> 1. Guía de Entrevista () 2. Cuestionario a Directivos (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () </p> |
| 6. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO | | <p><u>GENERAL:</u> Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales que tiene como propósito obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> <hr/> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>1. Diagnosticar el nivel de formación profesional de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales y obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> <p>2. Diagnosticar el nivel de cumplimiento de indicadores laborales en las implicancias de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales y obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | 3. Diagnosticar el nivel de cultura organizacional del proceso de formación de competencias laborales y sus implicancias en el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape. | |
| A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
| N | 7.DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | |
| 01 | Pregunta del instrumento: ¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes sus características y su contexto? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 02 | Pregunta del instrumento: ¿Conoce la importancia de los documentos de gestión de la I.E.? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 03 | Pregunta del instrumento: ¿Participa del diálogo reflexivo después del acompañamiento en el proceso de formación docente? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 04 | Pregunta del instrumento: | A (X) D () |

| | | |
|----|---|---|
| | ¿Asume compromisos de mejora en el contexto social donde se desarrolla? Escala de medición | SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 05 | Pregunta del instrumento: ¿Conoce las competencias y capacidades del desempeño laboral? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 06 | Pregunta del instrumento: ¿Posee dominio de los estándares de cada ciclo del área que desarrolla para su aprehensión contextual formativa? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 07 | Pregunta del instrumento: ¿Diseña experiencias de aprendizaje que presentan con claridad el propósito de aprendizaje, propiciando el desarrollo de competencias? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 08 | Pregunta del instrumento: ¿Aplica diversas estrategias docentes de aprendizaje contextualizado? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 09 | Pregunta del instrumento: ¿Comunica el producto esperado y determinan criterios para autoevaluación y retroalimentación? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |

| | | |
|----|--|--|
| 10 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Le entregaron los documentos que expliquen los indicadores de desempeño docente alograr?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |
| 11 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Logra la apropiación comprometida de las actividades de los documentos de gestión de la I.E.?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |
| 12 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Su coordinador muestra apropiación del enfoque crítico reflexivo para realizar su labor?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |
| 13 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Los docentes están empoderados de todo el proceso de planificación considerando las necesidades de los estudiantes?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |
| 14 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Los docentes adquieren la apropiación de estrategias pedagógicas adecuadas para el desarrollo adecuado de su práctica pedagógica?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |

| | | |
|--|--|---|
| 15 | Pregunta del instrumento: ¿Los docentes muestran apropiación de estrategias socioemocionales para realizar el acompañamiento socioemocional de los estudiantes? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 - 5 |
| 8.PROMEDIO OBTENIDO: | | A (20) D (-) |
| 9.COMENTARIOS GENERALES: El instrumento (cuestionario) es pertinente, adecuado y su sistematización tributa al objetivo propuesto. | | |
| 10.OBSERVACIONES: ----- | | |



Dra. Sonia Mercedes Veliz Palacios de Villalobos

DNI 17530494

FIRMA

ANEXO N° 4 INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTO N° 3

| | | |
|---|---------------------------------------|--|
| 1.NOMBRE DEL JUEZ | | Liz Amelia Juanitaflor Morales Cabrera |
| 2. | PROFESIÓN | Ingeniera en Industrias Alimentarias |
| | ESPECIALIDAD | Ingeniera en Industrias Alimentarias |
| | GRADO ACADÉMICO | Doctora en Ciencias de la Educación |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 14 años |
| | CARGO | Docente a tiempo completo |
| 3.Título de la Investigación: “ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. TECNOLÓGICA SUPERIOR CHONGOYAPE” | | |
| 4.DATOS DEL TESISISTA | | |
| 4.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | Bach. Donatila Alarcón Pérez |
| 4.2 | | |

| | | |
|------------------------------|---|---|
| | PROGRAMA DE POSTGRADO | MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA |
| 5. INSTRUMENTO EVALUADO | <p>5. Guía de Entrevista ()</p> <p>6. Cuestionario a Docentes (X)</p> <p>7. Lista de Cotejo ()</p> <p>8. Diario de campo ()</p> | |
| 6. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO | <p><u>GENERAL:</u> Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales que tiene como propósito obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> <hr/> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>1. Diagnosticar el nivel de formación profesional de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales y obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> <p>2. Diagnosticar el nivel de cumplimiento de indicadores laborales en las implicancias de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales y obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> <p>3. Diagnosticar el nivel de cultura organizacional del proceso de formación de competencias laborales y sus implicancias en el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | | |
| N | 7.DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | |
| 01 | <p>Pregunta del instrumento: ¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes sus características y su contexto? Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p> |
| 02 | <p>Pregunta del instrumento: ¿Conoce la importancia de los documentos de gestión de la I?E? Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p> |
| 03 | <p>Pregunta del instrumento: ¿Participa del diálogo reflexivo después del acompañamiento en el proceso de formación docente? Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p> |
| 04 | <p>Pregunta del instrumento: ¿Asume compromisos de mejora en el contexto social donde se desarrolla? Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p> |

| | | |
|----|--|---|
| 05 | Pregunta del instrumento: ¿Conoce las competencias y capacidades del desempeño laboral? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 06 | Pregunta del instrumento: ¿Posee dominio de los estándares de cada ciclo del área que desarrolla para su aprehensión contextual formativa? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 07 | Pregunta del instrumento: ¿Diseña experiencias de aprendizaje que presentan con claridad el propósito de aprendizaje, propiciando el desarrollo de competencias? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 08 | Pregunta del instrumento: ¿Aplica diversas estrategias docentes de aprendizaje contextualizado? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 09 | Pregunta del instrumento: ¿Comunica el producto esperado y determinan criterios para autoevaluación y retroalimentación? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 10 | Pregunta del instrumento: ¿Le entregaron los documentos que expliquen los indicadores de desempeño docente al lograr? | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |

| | | |
|----|---|---|
| | Escala de medición | |
| 11 | Pregunta del instrumento: ¿Logra la apropiación comprometida de las actividades de los documentos de gestión de la I.E.? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 12 | Pregunta del instrumento: ¿Su coordinador muestra apropiación del enfoque crítico reflexivo para realizar su labor? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 13 | Pregunta del instrumento: ¿Los docentes están empoderados de todo el proceso de planificación considerando las necesidades de los estudiantes? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 14 | Pregunta del instrumento: ¿Los docentes adquieren la apropiación de estrategias pedagógicas adecuadas para el desarrollo adecuado de su práctica pedagógica? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 15 | Pregunta del instrumento: ¿Los docentes muestran apropiación de estrategias socioemocionales para realizar el acompañamiento socioemocional de los estudiantes? | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |

| | | |
|--|--------------------|-----------------------|
| | Escala de medición | |
| 8.PROMEDIO OBTENIDO: | | A (20) D (-) |
| 9.COMENTARIOS GENERALES: El instrumento (cuestionario) es pertinente, adecuado y su sistematización tributa al objetivo propuesto. | | |
| 10.OBSERVACIONES: ----- | | |



Dra. Liz Amelia Juanitaflor Morales Cabrera

Colegiatura N° CIP 102511

FIRMA

ANEXO N° 4 INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTO N° 3

| | | |
|--|--|--------------------------------------|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ | Liz Amelia Juanitaflor Morales Cabrera | |
| 2. | PROFESIÓN | Ingeniera en Industrias Alimentarias |
| | ESPECIALIDAD | Ingeniera en Industrias Alimentarias |
| | GRADO ACADÉMICO | Doctora en Ciencias de la Educación |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 14 años |
| | CARGO | Docente a tiempo completo |
| 3. Título de la Investigación: “ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. TECNOLÓGICA SUPERIOR CHONGOYAPE” | | |
| 4. DATOS DEL TESISISTA | | |

| | | |
|------------------------------|------------------------------|--|
| 4.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | Bach. Donatila Alarcón Pérez |
| 4.2 | PROGRAMA DE POSTGRADO | MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA |
| 5. INSTRUMENTO EVALUADO | | <p>9. Guía de Entrevista ()</p> <p>10. Cuestionario a Directivos (X)</p> <p>11. Lista de Cotejo ()</p> <p>12. Diario de campo ()</p> |
| 6. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO | | <p><u>GENERAL:</u></p> <p>Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales que tiene como propósito obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> <hr/> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>1. Diagnosticar el nivel de formación profesional de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales y obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> <p>2. Diagnosticar el nivel de cumplimiento de indicadores laborales en las implicancias de la dinámica del proceso de formación de competencias laborales y obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | 3. Diagnosticar el nivel de cultura organizacional del proceso de formación de competencias laborales y sus implicancias en el desempeño docente en los maestros de la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape. | |
| A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
| N | 7.DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | |
| 01 | Pregunta del instrumento: ¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes sus características y su contexto? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 02 | Pregunta del instrumento: ¿Conoce la importancia de los documentos de gestión de la I.E.? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 03 | Pregunta del instrumento: ¿Participa del diálogo reflexivo después del acompañamiento en el proceso de formación docente? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 04 | Pregunta del instrumento: | A (X) D () |

| | | |
|----|---|---|
| | ¿Asume compromisos de mejora en el contexto social donde se desarrolla? Escala de medición | SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 05 | Pregunta del instrumento: ¿Conoce las competencias y capacidades del desempeño laboral? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 06 | Pregunta del instrumento: ¿Posee dominio de los estándares de cada ciclo del área que desarrolla para su aprehensión contextual formativa? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 07 | Pregunta del instrumento: ¿Diseña experiencias de aprendizaje que presentan con claridad el propósito de aprendizaje, propiciando el desarrollo de competencias? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 08 | Pregunta del instrumento: ¿Aplica diversas estrategias docentes de aprendizaje contextualizado? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |
| 09 | Pregunta del instrumento: ¿Comunica el producto esperado y determinan criterios para autoevaluación y retroalimentación? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5 |

| | | |
|----|--|--|
| 10 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Le entregaron los documentos que expliquen los indicadores de desempeño docente alograr?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |
| 11 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Logra la apropiación comprometida de las actividades de los documentos de gestión de la I.E.?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |
| 12 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Su coordinador muestra apropiación del enfoque critico reflexivo para realizar su labor?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |
| 13 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Los docentes están empoderados de todo el proceso de planificación considerando las necesidades de los estudiantes?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |
| 14 | <p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Los docentes adquieren la apropiación de estrategias pedagógicas adecuadas para el desarrollo adecuado de su práctica pedagógica?</p> <p>Escala de medición</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p> |

| | | |
|--|--|---|
| 15 | Pregunta del instrumento: ¿Los docentes muestran apropiación de estrategias socioemocionales para realizar el acompañamiento socioemocional de los estudiantes? Escala de medición | A (X) D () SUGERENCIAS: 1 - 5 |
| 8.PROMEDIO OBTENIDO: | | A (20) D (-) |
| 9.COMENTARIOS GENERALES: El instrumento (cuestionario) es pertinente, adecuado y su sistematización tributa al objetivo propuesto. | | |
| 10.OBSERVACIONES: ----- | | |



Dra. Liz Amelia Juanitaflor Morales Cabrera

Colegiatura N° CIP 102511

FIRMA

ANEXO N° 6 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: I.E. TECNOLÓGICA SUPERIOR CHONGOYAPE

Título de la Investigación: **“ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. TECNOLÓGICA SUPERIOR CHONGOYAPE”.**

Yo, Ángel Presbítero Morales Montalvo, identificado con DNI 16722060, DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación **“ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. TECNOLÓGICA SUPERIOR CHONGOYAPE”**, así como en qué consiste mi participación. Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a la intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos se asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a la intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos se asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo MI CONSENTIMIENTO para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación:

Objetivo general de la investigación:

Aplicar una Estrategia de Formación de competencias laborales para el Desempeño Docente en la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.

Objetivos específicos:

- 1. Caracterizar teóricamente el proceso de Formación de competencias laborales y su dinámica.**
- 2. Determinar las tendencias históricas del proceso de Formación de competencias laborales y su dinámica.**
- 3. Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de Formación de competencias laborales y su dinámica en la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape.**
- 4. Elaborar la estrategia de Formación de competencias laborales para el desarrollo del desempeño docente.**
- 5. Validar los resultados científicos de la investigación a través de un pre experimento y el resultado del post test.**

Chongoyape, 13 de marzo del 2021



Lic. Ángel Presbítero Morales Montalvo

DIRECTOR

DNI: 16722060

Anexo 07: Evidencias de la aplicación de investigación

EVIDENCIAS DE APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES



Anexo 08: EVIDENCIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

| Pre test: Desempeño docente | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|-----------------------|---|---|---|---|---------------------------------------|---|---|---|----|------------------------|----|----|----|----|
| | Dimensión 1 | | | | | Dimensión 2 | | | | | Dimensión 3 | | | | |
| PARTICIPANTE | Formación profesional | | | | | Cumplimiento de indicadores laborales | | | | | Cultura organizacional | | | | |
| N° | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 13 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 26 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 27 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 31 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 32 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 33 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 34 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 35 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 38 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 39 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Sub total | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 (N) | 16 | 16 | 16 | 12 | 12 | 16 | 16 | 14 | 14 | 14 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 |
| 2 (CN) | 21 | 21 | 21 | 23 | 23 | 21 | 21 | 21 | 21 | 21 | 21 | 21 | 21 | 21 | 21 |
| 3 (Av) | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| TOTAL | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 |

Anexo 09: ACTA DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE TESIS



ACTA DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE TESIS

Yo, Dra. Xiomara Cabrera Cabrera, docente de la Escuela de Posgrado - USS y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 478-2022/EPG-USS de la estudiante, Bach. Donatila Alarcon Perez de Mejia titulada: “ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. TECNOLÓGICA SUPERIOR CHONGOYAPE” de la Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 13%, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud.

Por lo que, concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva de Similitud aprobada mediante Resolución de Directorio N° 145-2022/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 28 de noviembre de 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Xiomara Cabrera', is written over a light blue rectangular background.

Dra. Xiomara Cabrera Cabrera

CE N° 001321330

Anexo 10: Aprobación del Informe de Tesis



ACTA DE APROBACIÓN DEL INFORME DE TESIS

La **DOCENTE Dra. Xiomara Cabrera Cabrera**, del curso de **Seminario de Tesis II**,
asimismo la **Asesora ESPECIALISTA Dra. Nila García Clavo**.

APRUEBAN:

La Tesis: “ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. TECNOLÓGICA SUPERIOR CHONGOYAPE”.

Presentado por: Bach. Donatila Alarcon Perez de Mejia, de la Maestría en Ciencias
de la Educación con mención en Gestión Educativa.

Chiclayo, 07 de diciembre del 2022.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Xiomara Cabrera', written over a horizontal line.

Dra. Xiomara Cabrera Cabrera

Docente de Curso

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Nila García Clavo', written over a horizontal line.

Dra. Nila García Clavo

Asesora Especialista