

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Gestión por competencias y desempeño laboral de docentes,
Centros Técnicos Productivo (CETPROs), Unidad Gestión
Educativa Local Tumbes (UGEL), 2023**

TESIS

Para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública

Autora: Br. Dios Vilela, Dalia Dalila

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Gestión por competencias y desempeño laboral de docentes,
Centros Técnicos Productivo (CETPRO), Unidad Gestión
Educativa Local Tumbes (UGEL), 2023**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Ubillus Agurto, Edwin Alberto (presidente)

Código ORCID: 0000-0003-2917-9959

Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández (secretario).....

Dr. Merino Velásquez, Jesús (vocal y asesor)

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Gestión por competencias y desempeño laboral de docentes, Centros Técnicos Productivo (CETPRO), Unidad Gestión Educativa Local Tumbes (UGEL), 2023

Los suscritos declaramos que el proyecto de tesis es original en
su contenido y forma.

Bach. Dios Vilela, Dalia Dalila (autora)

Código ORCID: 0009-0009-5335-8042

Dr. Merino Velásquez, Jesús (asesor)

Código ORCID: 0000-0003- 3301-4487

Tumbes, 2025

COPIA DE ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes - Perú

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los treinta y uno días del mes de enero del dos mil veinticinco, siendo las nueve horas; se instalaron en el aula dos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, lo miembros del jurado calificador conformado mediante la RESOLUCIÓN N° 440-2024/UNTUMBES-EPG-D del veinte y seis de diciembre del dos mil veinticuatro, presidido por el **Dr. Edwin Alberto Ubillús Agurto** (presidente) e integrado por el **Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández** (secretario) y el **Dr. Jesús Merino Velásquez** (vocal y asesor).

Instalado el jurado, se procedió a la sustentación y defensa y posterior deliberación, evaluación y calificación del acto de la sustentación de tesis titulada: "**Gestión por competencias y desempeño laboral de docentes, centros técnicos productivos (CETPROS), unidad gestión educativa local Tumbes (UGEL), 2023**", presentado por la egresada del Programa de Maestría en Gestión Pública: **Dalia Dalila Dios Vilela** para optar el grado académico de maestra en **Gestión Pública**

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la sustentante

Aprobado con el calificativo de *Buena*.

Por lo anterior, la sustentante esta expedido, para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**, en conformidad con lo normado en la ley universitaria N° 30220, el texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento de Grados Titulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las diez horas y cero, del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 31 de enero de 2025

Dr. Edwin Alberto Ubillús Agurto
Presidente
DNI: 02875229
Código ORCID: 0000-0003-2917-9959

Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández
Secretario
DNI: 07700664
Código ORCID: 0000-0003-3937-2613

Dr. Jesús Merino Velásquez
Vocal y asesor
DNI: 00240035
Código ORCID: 0000-0003-3301-4487

C.c.
Jurado de tesis (03)
Asesor (1)
Interesado (4)
Unidad de investigación(1)
Archivo (Director EPG).

INFORME DE ORIGINALIDAD TURNITIN

Gestión por competencias y desempeño laboral de docentes, Centros Técnicos Productivo (CETPROs), Unidad Gestión Educativa Local Tumbes (UGEL), 2023

por Dalia dalila Dios Vilela



Fecha de entrega: 08-feb-2025 06:58p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2487773690

Nombre del archivo: Informe_de_tesis_corregido_Dios_Vilela,_Dalia_Dalila_1.docx (2.53M) **Asesor**

Total de palabras: 13470

Total de caracteres: 76554


Dr. Jesús Merino Velásquez
ORCID: 0000-0003-3301-4487
Dr. Jesús Merino Velásquez
ORCID: 0000-0003-3301-4487

Gestión por competencias y desempeño laboral de docentes,
Centros Técnicos Productivo (CETPROs), Unidad Gestión
Educativa Local Tumbes (UGEL), 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	docslide.us Fuente de Internet	1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
	 Dr. Jesús Merino Velásquez ORCID: 0000-0003-3301-4487 Asesor	
9	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1%
10	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1%
11	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1%

14	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
15	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. <small>Publicación</small>	<1 %
16	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
17	moam.info <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
18	Submitted to Editorial Elearning S.L. <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
19	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
20	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
21	Griffies, Stephen M., Jianjun Yin, Paul J. Durack, Paul Goddard, Susan C. Bates, Erik Behrens, Mats Bentsen, Daohua Bi, Arne Biastoch, Claus W. Böning, Alexandra Bozec, Eric Chassignet, Gokhan Danabasoglu, Sergey Danilov, Catia M. Domingues, Helge Drange, Riccardo Farneti, Elodie Fernandez, Richard J. Greatbatch, David M. Holland, Mehmet Ilıcak, William G. Large, Katja Lorbacher, Jianhua Lu, Simon J. Marsland, Akhilesh Mishra, A.J. George Nurser, David Salas y Mélia, Jaime B. Palter, Bonita L. Samuels, Jens Schröter, Franziska U. Schwarzkopf, Dmitry Sidorenko, Anne Marie Treguier, Yu-heng Tseng, Hiroyuki Tsujino, Petteri Uotila, Sophie Valcke, Aurore Voldoire, Qiang Wang, Michael Winton, and Xuebin Zhang. "An assessment of global and regional sea level for years 1993–2007 in a suite of interannual CORE-II simulations", Ocean Modelling, 2014.	<1 %



Dr. Jesús Merino Velásquez
ORCID: 0000-0003-3301-4487
Asesor

Publicación

22	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
25	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Karina Patricia Rodríguez-Marulanda, Jorge Isaac Lechuga-Cardozo. "Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA", Revista Escuela de Administración de Negocios, 2020 Publicación	<1 %
28	repository.libertadores.edu.co Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
30	uil.unesco.org Fuente de Internet	<1 %



Dr. Jesús Merino Velásquez
ORCID: 0000-0003-3301-4487

Asesor

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

DEDICATORIA

A mis padres

Nicolas y Delia

A Mis queridos hijos

Nicole Antonia Clarita

Marco Rodolfo Ramses

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento en primer lugar a Dios por darme la oportunidad de lograr un nuevo objetivo de vida profesional.

A los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes que tuvieron a cargo las diversas asignaturas de mi formación académica.

A mis padres, mis hijos, mi profesor Luis cornejo por el constante apoyo.

ÍNDICE

	Página
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	21
III. MATERIALES Y MÉTODOS	39
3.1. Tipo de investigación.....	39
3.2. Diseño de investigación.....	39
3.3. Nivel de investigación.....	40
3.4. Hipótesis.....	40
3.5. Operacionalización de las variables	41
3.6. Población, muestra y muestreo	42
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
3.8. Procesamiento y análisis de datos	43
3.9. Análisis de confiabilidad	44
IV. RESULTADOS.	45
4.1. Resultados.....	45
4.2. Discusión	50
V. CONCLUSIONES.....	55
VI RECOMENDACIONES.....	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	56
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Población de investigación.	43
Tabla 2: Muestra de la Investigación.....	
Tabla 3: Matrices de operacionalización.	44
Tabla 4: Relación entre Gestión por competencias y calidad en el trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo.....	45
Tabla 5: Relación entre Gestión por competencias y trabajo en equipo del docente en los Centros Técnicos Productivo.	47
Tabla 6: Relación entre Gestión por competencias y compromiso de trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo.....	48
Tabla 7: Relación entre Gestión por competencias y desempeño laboral del docente en los Centros Técnicos Productivo.....	49

ÍNDICE DE ANEXOS

	Página
Anexos 1: Cuestionario para Directivos	60
Anexos 2: Cuestionario para docentes.....	62
Anexos 3: Matriz de consistencia	64
Anexos 4: Base de datos Directivos.....	65
Anexos 5: Base de datos docentes	66
Anexos 6: Confiabilidad de los instrumentos.....	67
Anexos 7: Prueba de normalidad de los instrumentos	68

RESUMEN

Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023, el estudio asumió un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional diseño no experimental, utilizó la técnica de la encuestas como instrumento el cuestionarios y presentar los resultados en tablas ellos permitieron demostrar la correlación entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral, con sus dimensiones calidad en el trabajo, trabajo en equipo y compromiso en el trabajo. Concluyendo que no existe relación significativa entre Gestión por competencia y desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023.

Palabras Claves: Gestión por competencia, desempeño laboral, calidad en el trabajo, trabajo en equipo, compromiso en el trabajo

ABSTRACT

The research was aimed at determining the relationship between management by competences and the work performance of teachers in the Productive Technical Centres of the Educational Management Unit Tumbes, 2023, the study assumed a quantitative approach, basic type, correlational level design non-experimental, used the technique of the survey with its instrument the questionnaire, the results are presented in tables they allowed to demonstrate the correlation between the variables management by skills and work performance, with their dimensions quality in the work, teamwork and commitment to the work. Concluding that there is no significant relationship between Management by competence and performance of teachers in the Productive Technical Centres of the Local Educational Management Unit Tumbes, 2023.

Keywords: Management by competence, work performance, quality at work, teamwork, commitment at work

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada Gestión por competencias (GC) y desempeño laboral (DL) de los docentes, Centros Técnicos Productivo (CETPROS), Unidad Gestión Educativa Local (UGEL) Tumbes, 2023. Se analiza la situación que se ha desarrollado en el CETPRO en materia de gestión de capacidades en los docentes y su dependencia en el desempeño de sus funciones.

Actualmente, CETPRO necesita crear los procesos adecuados para liberar todo el potencial de los docentes en este campo, la gestión de capacidades es una herramienta muy efectiva que le permite a los CETPRO cambiar en función de los recursos humanos, y al mismo tiempo permite la evaluación continua de su desempeño con miras a optimizar el rendimiento. En otras palabras, el buen gobierno basado en competencias permite a las organizaciones introducir estilos, liderazgo, estos facilitan el ajuste de los colaboradores a su cargo y el desarrollo de su cultura organizacional.

Según Mudler (2007), la competencia profesional se refleja en actividades como asumir responsabilidades, tomar decisiones, prestar servicios, realizar trabajos, actitudes, competencias, conocimientos y experiencias que tenemos las personas usuarias para realizar el trabajo. esforzándose por alcanzar sus metas. Por otro lado, Santos (2001) reveló que administrar una empresa a través de las competencias de los empleados ayuda a desarrollar personas que tienen y demuestran conocimientos y habilidades específicas necesarias en sus puestos de trabajo. La gestión por competencias se refiere al establecimiento de criterios que orientan la gestión del personal en función de su capacidad para contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Según Newstrom (2007), en Colombia, el desempeño es "un proceso continuo en el que las expectativas de desempeño se aclaran y se comunican a los empleados, y luego se brinda capacitación y retroalimentación para garantizar la efectividad". Matas (2006), argumenta que la eficiencia se refiere a la eficiencia, según criterios

sistemáticos, por lo que se mide por la capacidad del gobierno para adaptarse, mantener y crecer, así como innovar o mejorar continuamente, más que ser una organización que aprende e influye en el fenómeno. sobrevivir, adaptarse y crecer.

El presente trabajo de investigación se evidencia cómo, en el centro de formación técnico productiva, la inclusión de cómo tanto los docentes como los directivos se desempeñan laboralmente hoy en día, junto con los aportes teóricos, proporcionará una perspectiva completa y bien fundamentada.

En esta investigación se identifica como problema una debilidad en la gestión por competencia y DL originado por una comunicación interna poco efectiva, generando desconcierto en el personal docente, explicándose con una causa fallida de retroalimentación. Por tanto, nos hacemos la siguiente pregunta: **¿Existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023?**

La intención de la investigación es determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivo de la UGEL, Tumbes, 2023. Realizándose un estudio bivariado, identificándose las variables gestión por competencias y el DL. La investigación es de enfoque cuantitativo, a través de la técnica de la encuesta, la investigación de un diseño no experimental, correlacional, y de nivel descriptivo de corte transversal o seccional en el espacio geográfico la región Tumbes.

La GC y el DL son dos cambios teóricos, los primeros, fáciles de entender, como un proceso que permite identificar las destrezas de todos los que necesita para un trabajo. Especial, que requiere un registro cuantitativo objetivo y medido, en este sentido, se cree que este tipo de gestión implica cambios en el estilo de gestión de recursos humanos. “La gestión por competencias tiene un gran impacto en el trabajo de los empleados, se entiende como la calidad del servicio y el comportamiento que este tiene en su trabajo y el compromiso que demuestra, dentro de las funciones que le compete.” Es decir, cómo se comporta exactamente el docente y cómo realiza su trabajo, es aquí donde se mide la efectividad de su trabajo, que le permita tener indicadores adecuados para desplegar a los

empleados de manera más efectiva, tomando en cuenta sus habilidades o destrezas que tienen y que pueden desarrollar.

En América Latina, la gestión por competencias ha sido una tendencia emergente, pero su implementación aún no es tan amplia como en otras regiones. Existen varios factores que pueden influir en esto, como las diferencias culturales, la resistencia al cambio, y la falta de recursos o de capacitación especializada en muchas instituciones educativas.

En cuanto al desempeño laboral, Naciones Unidas enfatizó que aún existe una gran brecha entre hombres y mujeres en términos de participación y tasas de empleo, la preocupación por mejorar las condiciones laborales y la efectividad en el trabajo es muy importante. La gestión por competencias puede jugar un rol clave aquí, especialmente al enfocarse en aquellos trabajadores que enfrentan condiciones desfavorables. así como detalla que la productividad laboral no corresponde a los Indicadores de Gestión del Déficit.

Paredes (2021) A nivel nacional, el término:

“gestión por competencias” es poco utilizado y las tendencias actuales obligan a las empresas a implementarlo para ser buscadas en el mercado, con el fin de asegurar la competitividad de los empleados y aumentar la productividad de la empresa. Las empresas en Perú se esfuerzan por aumentar la productividad para obtener buenas ganancias y un crecimiento óptimo. Sin embargo, la investigación muestra que los empleados no están motivados por factores de gestión inadecuados, lo que demuestra que las empresas en el Perú en su mayoría no practican la gestión por competencias, ya que no aprovechan las características, habilidades y conocimientos de los empleados. instruirlos para redistribuir correctamente las posiciones de acuerdo a su perfil.

En el ámbito local la investigación se desarrollará en los centros de técnicos productivas de la unidad de gestión educativa local de Tumbes. El análisis observacional del problema en CETPRO muestra que las competencias relacionadas con el individuo no son reconocidas en el ámbito educativo,

no hay formación continua para puestos específicos, los docentes no son responsables, no hay capacidad de puesto por falta de comprensión.

la problemática en sus diferentes, nos permitieron formularnos diferentes problemas de investigación: **¿Existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes, 2023?**

El desarrollo de investigación fue necesario conocer la variable que incide decisivamente en la configuración del problema de productividad docente; y ya que es claro conocer la relación entre las variables de la gestión por competencias y los resultados permitirá identificar factores específicos que se asocian con las características que demuestra la gestión por competencias y el desempeño docente en CETPROS, Tumbes.

En cuanto a la justificación teórica; los resultados de estos estudios fueron sistematizados y luego incorporados al campo de la epistemología, ya que indicarán una relación que puede existir en las variables objeto de estudio. En lo practico este estudio se realizó debido a que existe una urgente necesidad de determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño docente en los Centros de Técnicos Productivos de la Gestión Educativa Local de Tumbes, por motivos como: por lo que actualmente se cuestiona. En su desarrollo, se empleó métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos empleados en el proceso, previa demostración de su autenticidad y fiabilidad, podrán ser utilizados en otros procesos.

Así mismo la investigación, tuvo como propósito:

Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023. Y como objetivos específicos **a)** Determinar la relación entre gestión por competencias y calidad en el trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes 2023, **b)** Analizar la relación entre gestión por competencias y trabajo en equipo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023 y **c)**

establecer la relación entre gestión por competencias y compromiso en el trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023.

También se formuló las hipótesis de investigación **H₀**: La gestión por competencias no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023. **H_A**: La gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

La competencia se refiere a un conjunto integral de aptitudes, habilidades y destrezas que permiten a una persona realizar eficientemente una tarea o alcanzar un objetivo en diversos contextos, ya sea laboral, académico o interpersonal

“El término competencia, es usado también para referirse a ciertos contextos en los que dos personas, equipos o empresas se relacionan en un medio e intentan superar una a la otra”.

Alles (2006), dice

“Es un modelo de gestión o malajemente, y es una forma de manejar los recursos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios y cuando dicho modelo se pone en marcha correctamente, se conforma un sistema de ganar-ganar y será beneficioso tanto para la empresa como para sus colaboradores, asimismo, se debe llevar a cabo la realización de actividades de manera efectiva y no solo es llegar al éxito al ejecutar actividades, sino se tiene que demostrar capacidades reales y demostradas.” (p. 68).

Chiavenato (2009), expresa

“Es una serie de políticas practicas necesarias para dirigir las funciones de los cargos en los cuales se han designado a los funcionarios en relación con los recursos, esto incluye las siguientes etapas: el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”

Eslava (2004) manifiesta

La gestión por competencias enmarca como un enfoque estratégico de direccionalidad, cuya finalidad es crear valor para la organización a través de un conjunto de actividades específicas. Este enfoque no solo se centra

en las competencias individuales de los empleados, sino también en alinearlas con los objetivos estratégicos de la organización como conocimiento, habilidades y actitudes en la obtención de logros y entrar al mundo de la competitividad.

Galarza et al. (2020), refiere

hacen referencia que, las competencias son una de las principales razones por el cual muchas empresas han logrado tener éxito dentro del mercado, debido a que es una fuente que mide la forma en la que el personal se desenvuelve para lograr cumplir con sus metas que la organización lo establezca.

Dessler (2006), dice

“Son las prácticas y políticas que tienen que ver con el recurso humano y del trabajo administrativo, vale decir, se trata de reclutar, valorar, capacitar, retribuir y ofrecer un medio seguro para todas las personas que trabajan en la empresa”.

El liderazgo del director Rutas del Aprendizaje (2013); incide en el mejoramiento escolar, ello implica comprometerse y promover: La motivación de los maestros, el desarrollo de las habilidades y capacidades docentes y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las cuales realizan sus labores.

La gestión Educativa, Se refiere al proceso encaminado a enriquecer los proyectos educativos en las Instituciones, promueve la autonomía institucional en el marco de las políticas públicas y enriquece los procesos pedagógicos, apegada a las necesidades educativas del contexto, es decir, a nivel local y regional.

Dentro de sus consideraciones, incluye desde el macro contexto hasta el micro contexto, para poder mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje e incrementar la calidad educativa y la transferencia de conocimiento, a través de los actores participantes del fenómeno

La gestión educativa incide principalmente en los niveles de educación básica, donde abundan los estudios y proyectos de este tipo, aunque es un término heredado de la administración.

En el campo del aprendizaje, la competencia se expresa como la suma total de habilidades, conocimientos y actitudes que los alumnos poseen y desarrollan en el entorno educativo. Es a través de estas capacidades que una persona realiza actividades, logra metas y resuelve problemas. Este enfoque está diseñado para desarrollar a los estudiantes en habilidades sociales, lingüísticas, comunicativas, matemáticas, numéricas y más.

En 1998, la UNESCO declaró en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior que existía la necesidad de promover el aprendizaje a lo largo de toda la vida es esencial para el desarrollo integral de individuos y sociedades. Esto no solo mejora la empleabilidad y la adaptabilidad de las personas en un entorno laboral en constante cambio, sino que también enriquece la vida cultural, social y económica de las comunidades. Asimismo, señala que las principales tareas de la educación superior han estado y estarán relacionadas con sus cuatro funciones principales:

- a.** generar nuevos conocimientos (función investigadora);
- b.** formación de personal altamente cualificado (función educativa).
- c.** Prestación de servicios a la sociedad (función social) •
- d.** Función ética, incluida la crítica social.

Sánchez y Leicea (2007), la definen

Es combinación de actitudes, valores, habilidades y estrategias utilizadas en la práctica académica y profesional. La competencia es el nivel de actividad humana en entornos diversos y del mundo real, que permite poner en práctica el conocimiento a través de habilidades aplicadas.

Toda institución educativa, entendida como una organización educativa, necesita contar con docentes y directores, que sean en toda la extensión de las palabras “profesionales en la educación”, que sean competentes en

guiar el proceso educativo, de ser los principales gestores de la transformación de cambio en la educación, actuar como un verdadero líder que conduzca los cambios sociales, pedagógicos y educativos, desde su escuela, la comunidad, la provincia y territorialmente, donde se escuche y se evalúe dichos cambios precisos y necesarios para mejorar los aprendizajes de nuestros estudiantes.

En este sentido, se toma como referencia las ideas de Kotter (1990), quien dice

Toda escuela del próximo siglo exitosa tiene por lo menos un líder efectivo. En realidad, el liderazgo fuerte es el rasgo que distingue a las mejores de estas escuelas. En toda escuela que ha acrecentado drásticamente el desempeño de los alumnos, cambiado las actitudes de los estudiantes y maestros o instrumentado reformas radicales, hay un individuo visionario y empeñoso que muestra el camino.

El líder pedagógico ejercido por el director de escuela, debe tener como objetivo una organización con una dirección clara, viable y asertiva, creando una visión, a través de estrategias para concretar dicha visión, en todo este devenir de adaptaciones y desarrollo de estrategias se debe motivar a todos los agentes educativos a superar las dificultades que se encuentre en el camino para así alcanzar la meta propuesta, que es el logro de los aprendizajes de nuestros estudiantes. En concordancia a lo mencionado, la Dra. Pino Guzmán afirma: El líder educacional es "(...) esencialmente un pedagogo que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, siendo su interés profesional mejorar la educación."

El desarrollo de la gestión por competencias se basa en el análisis de la competencia de una persona o empleados. En este sentido, la competencia es una habilidad que una persona desarrolla gradualmente ya lo largo de su vida o experiencia.

Las dimensiones de la competencia son:

Competencias Personales:

La competencia personal, también conocida como competencia profesional, son los conocimientos, actitudes, valores y habilidades que ayudan a lograr mejores resultados en el propio desarrollo funcional. Estas son las herramientas que le ayudarán a alcanzar sus metas y sueños. Algunas de las habilidades de comunicación más importantes se enumeran a continuación:

a. Capacidad de integración al equipo. Es la capacidad de llevarse bien con sus compañeros y colaboradores para realizar un trabajo eficiente; b) Habilidades de resolución de conflictos. Es la capacidad de encontrar soluciones rápidas, eficaces y creativas a las dificultades que se presentan en la empresa; c) Habilidad para tomar decisiones rápidas. Es la capacidad de un empleado para tomar decisiones basadas en el razonamiento y la experiencia; d) Adaptarse a los cambios. Es la habilidad de la zona de confort, adaptarse a los cambios y nuevas condiciones; e) Ser proactivo. Esto significa aceptar orientación o predecir eventos y aceptar la responsabilidad de las decisiones que puedan afectar; f) Empático. Es la capacidad de ponerse en el lugar del otro y tomar decisiones óptimas; g) Creativo. Es la capacidad de innovar, de ser ingenioso, de encontrar soluciones a muchos problemas diferentes; h) Bajo presión. Es la capacidad de responder al trabajo en situaciones de presión o requerimientos de tiempo; l) Centrarse en los resultados. Es la capacidad de tener suficientes objetivos claros para obtener respuestas efectivas.

b. Competencias interpersonales: Las personas tienden a competir entre amigos, familiares o amigos cercanos cuando juegan juegos de mesa o practican deportes. Los juegos competitivos contribuyen al desarrollo y la maduración humana porque crean un entorno propicio para el intercambio de puntos de vista, la motivación y la confirmación de que el esfuerzo vale la pena. Algunas de las habilidades de comunicación más importantes se enumeran a continuación:

1. **Iniciativa.** Es una tendencia que tienen los empleados a idear soluciones alternativas a situaciones difíciles dentro de una empresa o en un área determinada.
2. **Habilidad de aprender.** Los empleados aprenden fácilmente y están interesados en absorber nuevos conocimientos.
3. **Eficaz.** La productividad aumenta al ser productivo.
4. **Flexible.** - Le permite adaptarse fácilmente a los cambios o innovaciones en la empresa.
5. **Liderazgo.** - Te permite dirigir, motivar y persuadir a otros, organizar, planificar y controlar actividades.
6. **Trabajo en equipo.** - Los empleados están motivados y comprometidos con el trabajo.
7. **Fácil comunicación.** - Facilita la presentación de informes en el idioma correcto y a través de los medios correctos.
8. **Habilidades de negociación.** - Mantenga buenas relaciones y evite discusiones innecesarias.
9. **Pensamiento analítico.** - Sacar conclusiones sacando conclusiones de hecho.
10. **Deseo de logro.** - Disfruta alcanzando nuevas metas, siéntete motivado para lograrlas.

La capacidad técnica es el conocimiento y Las habilidades obtenidas con el tiempo a través de la experiencia profesional, la práctica continua y la capacitación en centros especializados son fundamentales para el desarrollo personal y profesional. Estas habilidades, conocidas como "competencias", pueden clasificarse en varias categorías según su naturaleza y aplicación. Desarrollar su trabajo profesional, en este sentido, tenemos una profesión comercial o en una determinada etapa. El proceso de producción todavía cree que no hay un punto de expansión para tratar de crear ninguna lista, aunque estas capacidades se

pueden describir en cualquier organización para las tareas o funciones apropiadas. Como regla general, estas capacidades son lo que debe tener un empleado, y esto debería estar directamente relacionado con los requisitos del registro de ubicación.

El desempeño laboral es cuando la persona está haciendo un buen trabajo o no. la evaluación del desempeño es un pilar fundamental tanto en la psicología industrial y organizacional como en la gestión de recursos humanos. Este proceso no solo mide los esfuerzos individuales, sino que también proporciona una base sólida para el desarrollo profesional y el mejoramiento continuo. Las evaluaciones generalmente las realiza el departamento de recursos humanos, pero hacer el trabajo es crucial para el éxito de cualquier negocio. A primera vista, la definición de productividad del trabajador parece simple: es si los trabajadores hacen bien o mal su trabajo. profundizar en cómo el desempeño de los empleados afecta a los negocios es fundamental para comprender el alcance de su impacto. Tienes que considerar cómo un mal empleado puede arruinar un equipo. el desempeño ejemplar de los empleados tiene un impacto profundamente positivo en cualquier organización. Aquí hay algunas maneras en las que puede aumentar tanto la motivación como la rentabilidad. Los departamentos de recursos humanos y los gerentes individuales deben medir el desempeño de los empleados periódicamente.

De acuerdo con Chiavenato (2009, citado por Chávez, 2017),

el desempeño es el comportamiento de un empleado en la búsqueda de metas establecidas, para alcanzar metas a través de estrategias establecidas, a partir de eso logra las habilidades de desempeño que posee cada empleado.

Por otro lado, Laza (2012, citado por Rojas, 2018)

la productividad laboral es cómo cada empleado realiza su trabajo o tarea. Tomando como fuente la motivación, permite desarrollar aún más la realidad y el éxito de la organización, cuando el recurso humano es el factor determinante para una excelente ejecución, supervisión, dirección y dirección de las tareas.

De igual forma, Sánchez (2006, citado por Soto, 2019),

señala que el desempeño tiene una serie de características diferenciadas tales como competencias, habilidades, necesidades y la capacidad de generar comportamientos efectivos según la naturaleza del trabajo.

Por otro lado, Castro (2017)

muestra que el desempeño es valorado por su aporte a la organización en los diversos comportamientos que puede tener un individuo a lo largo del tiempo, es decir, el desempeño es un valor. despidos que un empleado hace en diferentes momentos, dependiendo de su comportamiento durante un cierto período de tiempo.

Las dimensiones del desempeño laboral son:

La calidad en el trabajo, también conocida como calidad de vida laboral, se refiere a los recursos, actividades y resultados que resultan de la participación de las personas en el desarrollo de sus funciones en el lugar de trabajo de su área de trabajo.

La calidad del trabajo depende de una serie de factores, tales como: ambiente de trabajo, ambiente de trabajo, relaciones interpersonales, remuneración de los empleados, seguridad en el empleo, independencia en la toma de decisiones, adecuación de los recursos y, lo más importante, motivación para realizar las propias actividades. En este sentido, la calidad del trabajo es un concepto subjetivo. Sin embargo, su medición es importante porque afecta el desempeño y por ende la rentabilidad de la organización.

Según Farné, (2012). el concepto de

"calidad del trabajo" tiene varias definiciones, sin embargo, diferentes actores tienen sus propios significados, de acuerdo con su interés en el concepto en consideración. Uno de los principales actores es el gobierno, el gobierno combina el concepto de calidad del empleo con el respeto a los derechos humanos y laborales, el crecimiento económico, los niveles de

pobreza y otros aspectos. Otro factor es que las empresas asocian este concepto con empleados productivos y polivalentes, con empleo estable y con pleno cumplimiento de las prestaciones sociales.

En cambio, Marull (2010) presenta:

cinco aspectos principales del concepto de calidad del trabajo: ingresos del trabajo, tiempo de trabajo, estabilidad laboral, protección social, salud y seguridad en el trabajo. Con base en estas mediciones, el autor presenta tres indicadores de desempeño, el primero de los cuales tiene en cuenta a todos los trabajadores y tiene en cuenta los parámetros de ingresos del trabajo y el tiempo de trabajo, el índice El segundo tiene en cuenta a los empleados e incluye parámetros de ingresos del trabajo, tiempo de trabajo y estabilidad laboral. y protección social; mientras que el tercer índice se enfoca en los trabajadores independientes y toma en cuenta los parámetros de ingresos, tiempo de trabajo, salud y seguridad en el trabajo. Cabe señalar que el autor considera que todas las variables son igualmente importantes y necesarias para el bienestar de los empleados; y cuando se combinan estas tres métricas, se normalizan en una escala del 1 al 100, donde las puntuaciones más altas indican un mayor nivel de desempeño.

El trabajo en equipo es una definición que se entiende como la cohesión, unidad y transformación de la organización para lograr resultados, competitividad y consecución de objetivos basados en la visión de mejora continua.

Según Gómez y Acosta (2003),

el trabajo en equipo está asociado a mejoras individuales y organizacionales y contribuye en gran medida a la mejora de la prestación de algunos servicios cuando la tarea que realiza el empleado, además de su ejecución, también debe tener altos estándares de calidad. Para lograrlo, se necesita la cooperación y aporte de cada persona para entregar el producto en buenas condiciones ya tiempo.

Según Franco y Velázquez (2000),

el concepto de equipo se define como "un pequeño número de personas con habilidades complementarias que se dedican a un objetivo común, cuyas metas y proposiciones son compartidas por su responsabilidad" (pág. 29).

Por otro lado, Durán (2018) menciona este trabajo en equipo:

"Es un grupo de personas que pueden interactuar entre sí, percibir las personalidades de los demás con sus lados positivos y negativos, y verse como un cuerpo como un todo." (pág. 7).

El compromiso laboral es un factor importante para garantizar que los empleados se mantengan comprometidos con sus trabajos y logren los objetivos de la empresa. Un empleado, si está comprometido, siente pasión por su trabajo y lo demostrará poniendo más esfuerzo en sus funciones.

Harter et al., (2002) el compromiso laboral es un concepto amplio que efectivamente incluye elementos como el compromiso personal, la satisfacción y el entusiasmo en el trabajo. Estos factores son esenciales para crear un ambiente laboral positivo y productivo.

Cáceres (2000). El concepto de participación de los empleados incluye aceptar los objetivos de la organización, estar dispuesto a trabajar en beneficio de la organización y demostrar la voluntad de continuar siendo un miembro activo como parte del mensaje.

Harter et al., (2002) Agregan que:

con respecto al compromiso laboral, es necesario comprender cómo los empleados se ven a sí mismos, su trabajo y su organización. Sin embargo, agregan que este entendimiento es demasiado general para ser fácilmente aplicado en la práctica, ya que existe una brecha entre él y las experiencias cotidianas de los trabajadores en sus situaciones laborales; por lo que sugieren lidiar con eso cada día más.

En las conceptualizaciones estudiadas por Harter et al., (2002) afirma que:

El compromiso ocurre cuando las personas se conectan emocionalmente con los demás y son conscientes; una situación en la que los empleados saben lo que se espera de ellos, tienen lo que necesitan para hacer su trabajo y sienten que pueden influir y ser relevantes para su trabajo; por otro lado, se dan cuenta de que son importantes para sus compañeros, en quienes confían y creen que tienen la oportunidad de mejorar y crecer.

Es una forma de educación orientada a la adquisición y desarrollo de competencias laborales, empresariales dentro de una perspectiva de desarrollo sostenible, competitivo y humano, así como a la promoción de la cultura innovadora que responda a la demanda del sector productivo dentro de los avances de la tecnología del desarrollo local, regional y nacional, así como a las necesidades educativas de los estudiantes en sus respectivos entornos. Asimismo, contribuye a un mejor desempeño de la persona que trabaja, a mejorar su nivel de empleabilidad y a su desarrollo personal. Está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral y a alumnos de la Educación Básica. Se rige por los principios dispuestos en los artículos 40° al 45° de la Ley General de Educación N° 28044.

Objetivos de la educación técnico productiva

1. Desarrollar competencias laborales y capacidades emprendedoras para el trabajo dependiente o independiente.
2. Motivar, preparar a los estudiantes para aplicar lo aprendido en algún campo específico de la producción o los servicios, con visión empresarial.
3. Actualizar las competencias de trabajadores en actividad o desocupados, según las exigencias del mercado laboral.
4. Complementar el desarrollo de la educación para el trabajo que ofrece la Educación Básica.

5. Propiciar la participación de la comunidad educativa, de los gobiernos locales y regionales, de los sectores productivos, de organizaciones laborales y de la sociedad, en las actividades educativas de esta forma educativa.
6. Promover una cultura emprendedora e innovadora que facilite la inserción laboral de los egresados y que los habilite para generar su propio empleo o empresa.

c. Está organizada en un ciclo básico y un ciclo medio. Estos ciclos no son secuenciales ni propedéuticos sino terminales. El acceso al ciclo medio no está ligado al seguimiento ni a la culminación del ciclo básico. El egresado de cualquiera de ellos debe estar capacitado para acceder al mercado laboral.

En esta investigación se contó con estudios internacionales como Ronquillo (2022) tuvo como objetivo:

Diseñar un modelo de gestión que permita identificar, desarrollar las competencias del personal acordes a los puestos de trabajo del Instituto Tecnológico Superior Nelson Torres de la ciudad de Cayambe. La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo de investigación fue descriptiva de aplicación de la investigación no experimental. a población objeto de estudio fueron los 1 Directivo del área administrativa y 45 de la planta docente, es decir, 46 personas. Los resultados permitieron determinar que la entidad no posee un modelo de gestión por competencias, por lo tanto los lineamientos de talento humano no cumplen con la expectativa del personal en lo que respecta a su posición, cargo y responsabilidades. Concluyendo que la gestión por competencias es un proceso por el cual se evaluarán las competencias propias determinadas de cada área de trabajo, beneficiando el progreso de nuevas capacidades para la superación personal y de esta manera ayudar a una institución de educación superior a cumplir sus objetivos y mejorar su calidad.

González (2021) tuvo como objetivo:

determinar la gestión por competencias y desempeño laboral de la Agroveterinaria CG, La metodología aplicada fue descriptiva, con un enfoque cualitativo y cuantitativo, el método de investigación que se utilizó fue el deductivo, la población y muestra que se determinó fue de un registro de clientes de la Agroveterinaria CG, Con los resultados obtenidos se identificó que la Agroveterinaria CG no desarrolla la gestión por competencias como un aporte para el desempeño laboral, por lo que no hay un desenvolvimiento ni crecimiento en las capacidades, habilidades, destrezas y actitudes, por otro lado, tampoco cuenta con un modelo de gestión por competencias dónde se desarrollen estrategias que contribuyan al fortalecimiento del desempeño y competencias que den como resultado un beneficio que ayude a seguir creciendo en el mercado competitivo.

Acosta y Quiroz (2018) tuvo por objetivo:

diseñar un sistema de gestión por competencia para la contribución a la mejora del desempeño organizacional en la empresa DECORCASA CIA. LTDA, ubicada en la ciudad de Manta. La consecución del estudio requirió la implementación de una metodología analítico-sintética, inductivo-deductivo, sustentada mediante una investigación de tipo bibliográfica y de campo, apoyada de técnicas de consenso como el Kendall y Delphi. Concluyendo que mediante la aplicación de las técnicas correspondientes, permitió evidenciar que en la empresa no se ha implementado un sistema de gestión por competencias que permita potenciar sus resultados; la revisión de la planificación estratégica de la organización posibilitó la identificación de las variables estratégicas, siendo necesario reformular la Misión y la Visión de la empresa ya que no estaban correctamente escritas.

También se contó con estudios nacionales como Giron y Janampa (2022) tuvo como principal objetivo precisar la relación que existe entre la gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Oyón, 2021. La presente investigación presenta diseño no experimental-transversal, enfoque cuantitativo con nivel de

investigación correlacional, de tipo básica. Se tuvo como muestra a 85. Concluyendo que a través de los resultados se muestra la existencia de una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los trabajadores en la municipalidad provincial de Oyón, 2021. Con detalle de una correlación positiva alta de acuerdo a la escala de Bisquerra. y de 0.800 de Rho de Spearman.

Pacherrez (2021) tuvo como objetivo:

proponer un modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rioja, 2020. El tipo de estudio no experimental con diseño descriptivo - propositivo. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Teniendo como resultado, el nivel de desempeño laboral de los colaboradores es "Bajo" (77.8% y 66,7%); concluyendo, se propuso un modelo de gestión por competencias cuya finalidad fue fortalecer las potencialidades de los colaboradores y mejorar su desempeño laboral. Para garantizar su sostenibilidad se deben crear políticas, normas, procedimientos y técnicas estratégicas para optimizar su ejecución.

Bardales (2019) tuvo como objetivo determinar:

Si la Gestión por Competencias Influye en El Desempeño laboral del Profesional Docente de una Institución Educativa Del Nivel Secundaria del Sector Público de La Ciudad de Cajamarca, 2019. Se utilizó diseño de contrastación no experimental de corte transversal, como técnica se usó la encuesta, la investigación se realizó con una población de 110 profesionales docentes nombrados y contratados pertenecientes al total de la institución, y la muestra la conformaron 68 trabajadores, utilizando Correlación de Pearson por presentar datos normales en el programa SPSS, en la cual se observa que la significación es 0.000 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), y el coeficiente de la Correlación de Pearson es de 1 para la variable Gestión por Competencias y 0,854 para la variable desempeño del profesional docente, indicando que existe relación

entre las variables, por lo tanto existe suficiente evidencia para afirmar que la influencia es positiva y significativa.

En cuanto a los estudios locales y o regionales tenemos a Sánchez (2022) tuvo por objetivo general:

determinar las implicancias de la gestión por competencias en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2022. El estudio, descriptivo-correlacional, de diseño no experimental y corte transversal; dirigida a una muestra censal de 37 trabajadores administrativos de la MDC. Los resultados obtenidos evidenciaron que la variable gestión por competencias obtuvo 94.59% en el nivel alto, demostrando que los trabajadores poseen las habilidades, conocimientos y destrezas necesarias para desarrollar con eficiencia sus funciones; en tanto, la variable desempeño laboral alcanzó un 97.30% en el nivel alto, evidenciando que existe un gran cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, donde los trabajadores actúan de acuerdo a la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N°27972. Concluyó existe una correlación y/o asociación positiva alta y significativa entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral, obteniendo un Rho de Spearman de 0.585 según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad.

Costa (2022) tuvo por objetivo determinar:

la influencia de la gestión por competencias en la toma de decisiones en la Municipalidad distrital de Aguas Verdes, Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021. El propósito de la tesis es aplicada, cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional, Las variables de estudio fueron la gestión por competencias y la toma de decisiones, para una población compuesta por 57 trabajadores entre funcionarios y colaboradores del municipio. Los resultados obtenidos fueron la existencia de una relación de asociatividad entre las variables de estudio con respuestas para gestión de competencias del 50,9%, para la toma de decisiones del 56,1%, para las dimensiones de la comunicación fueron de 42,1%, para la dimensión autoadministración del

45,6%, para la estrategia fue del 61,4% y para el trabajo en equipo del 56,1%. concluyendo que existió una relación de asociatividad positiva y significativa entre las variables, de nivel medio por cuanto los coeficientes Rho de Spearman para el objetivo general fue de 0,645, para la dimensión comunicación de 0,775, para la autoadministración fue de 0,646 para las estrategias de 0,341 y para el trabajo en equipo de 0,553, aceptándose las hipótesis de trabajo.

García y Pardo (2019) tuvo por objetivo determinar:

cómo la gestión por competencias permite la calidad del servicio del Comité Local de Administración de Salud (CLAS), La Cruz, Tumbes. Investigación de tipo descriptivo – correlacional, no experimental y de corte transversal. Se aplicaron encuestas a una muestra de 35 trabajadores y 367 usuarios. Concluyendo que el desarrollo de los tipos de competencias ha permitido mejorar la calidad del servicio que involucra los elementos de capacidad y localización, gestión de personal y gestión de la calidad; corroborándose su asociación y su relación con el Rho Spearman de 0,976. Sin embargo, carecen de un modelo de gestión por competencias.

La definición de los términos básicos es:

Gestión: Son lineamientos de acción, previsión, visualización y uso de recursos y esfuerzos para alcanzar una meta, la secuencia de acciones que se deben realizar para alcanzar la meta, y el tiempo requerido para completar cada una de sus partes y todos los eventos relacionados.

Competencias: DeSeCo (2005) “la capacidad de cumplir con requisitos complejos y realizar una variedad de tareas de manera adecuada. Implica una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivaciones, valores, actitudes, emociones y otros factores sociales y de comportamiento que se movilizan colectivamente para lograr la eficacia operativa. (pp. 77-78).

Competencias personales: La competencia personal, también conocida como competencia profesional, son los conocimientos, actitudes, valores y

habilidades que ayudan a lograr mejores resultados en el propio desarrollo funcional.

Competencias interpersonales: Las personas tienden a competir entre amigos, familiares o amigos cercanos cuando juegan juegos de mesa o practican deportes. Los juegos competitivos contribuyen al desarrollo y la maduración humana porque crean un entorno propicio para el intercambio de puntos de vista, la motivación y la confirmación de que el esfuerzo vale la pena.

Competencias técnicas: Las competencias técnicas son aquellas descripciones de lo que las personas tienen que saber (conocimientos) y saber hacer (habilidades) para desempeñar sus funciones de manera efectiva según los estándares y niveles de calidad establecidos por la organización.

Competencia educativa: Sánchez y Leicea (2007) la definen como una combinación de actitudes, valores, habilidades y estrategias utilizadas en la práctica académica y profesional. La competencia es el nivel de actividad humana en entornos diversos y del mundo real, que permite poner en práctica el conocimiento a través de habilidades aplicadas.

Desempeño laboral: El desempeño laboral, de acuerdo a Argoti (2020), es el valor que un individuo aporta a la empresa de cualquier forma posible durante un período de tiempo para lograr las metas establecidas, de manera que se puede medir la efectividad de la productividad de los empleados. y ver el rendimiento.

Calidad de trabajo: Sirgy et al. (2001) en el trabajo es la satisfacción de las diversas necesidades de los empleados a través de los recursos, actividades y resultados obtenidos a través de la participación en el lugar de trabajo” (pág. 242).

Trabajo en equipo: Cannon et al., (1995) “La competencia de trabajo en equipo engloba los conocimientos, principios y conceptos de las tareas y actividades de un equipo eficaz, el conjunto de habilidades y comportamientos necesarios para llevar a cabo con eficacia la tarea, y al mismo tiempo sin

olvidar la actitud propia o adecuada de cada miembro. grupo contribuye al trabajo efectivo del grupo (Págs. 336-337).

Compromiso en el trabajo: Harter, Schmidt y Hayes (2002) consideran que el compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación se basó por utilizar conocimientos teóricos para abordar y resolver problemas reales.

Vargas (2009) menciona:

La investigación aplicada: “Permite resolver problemas cotidianos y poder controlar situaciones prácticas” (p.159).

La investigación actual es de enfoque cuantitativo según Tamayo (2012), que implica contrastar las teorías existentes con un conjunto resultante de hipótesis, es necesario para obtener una muestra, ya sea aleatoria o discriminativa, pero representativa de la población o fenómeno.

3.2. Diseño de investigación.

Hernández et al. (2014)

La investigación se desarrolla bajo los criterios de un diseño no experimental, porque se realiza la observación de situaciones que ya existen en la naturaleza, en otras palabras, no existe una manipulación deliberada de las variables.

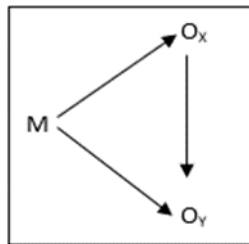
En este sentido, menciona que las investigaciones con diseño no experimentales se dan cuando no se manipulan voluntariamente las variables. Es decir, cuando no se tiene la intención de variar el efecto de las variables en otras, lo que se hace básicamente es observar para luego analizar los resultados obtenidos.

3.3. Nivel de investigación.

El nivel de la investigación es el nivel correlacional que tiene la finalidad de poder describir las características de un fenómeno para poder encontrar la relación que existe entre las variables que se están estudiando.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) al respecto dice: “Las investigaciones correlacionales tienen la finalidad de conocer el dialogo o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables de una muestra o contexto particular” (p. 93).

Se esquematiza de la siguiente manera:



M = Muestra poblacional

V1 = Gestión por competencia

V2 = Desempeño laboral

r = Correlación

3.4. Hipótesis

Hipótesis general.

H_A: La gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023.

H₀: La gestión por competencias no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023.

Hipótesis específicas.

H_{A1}: La gestión por competencias se relaciona significativamente con la calidad en el trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes.

H₀₁: La gestión por competencias no se relaciona significativamente con la calidad en el trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes.

H_{A2}: La gestión por competencias se relaciona significativamente con el trabajo en equipo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes.

H₀₂: La gestión por competencias no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes.

H_{A3}: La gestión por competencias se relaciona significativamente con el compromiso en el trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes.

H₀₃: La gestión por competencias no se relaciona significativamente con el compromiso en el trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes.

3.5. Operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión por competencia

Definición Conceptual: Alles (2006), dice “Es un modelo de gestión o malajemente, y es una forma de manejar los recursos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios y cuando dicho modelo se pone en marcha correctamente, se conforma un sistema de ganar y será beneficioso tanto para la empresa como para sus colaboradores, asimismo, se debe llevar a cabo la realización de actividades de manera efectiva y no solo es llegar al éxito al ejecutar

actividades, sino se tiene que demostrar capacidades reales y demostradas.” (p. 68).

Definición Operacional: La gestión por competencia es una variable que se mide a partir de tres parámetros: capacidad personal, capacidad de comunicación y capacidad técnica; un total de 9 métricas, incluidas 3 para cada dimensión, están representadas en 27 elementos que conforman una herramienta de recopilación de datos que ayuda a medir la conciencia de los empleados a través de la gestión de competencias implementada dentro del CETPRO.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual. -

De acuerdo con Chiavenato (2009), citado por Chávez (2017), el desempeño es el comportamiento de un empleado en la búsqueda de metas establecidas, para alcanzar metas a través de estrategias establecidas, a partir de eso logra las habilidades de desempeño que posee cada empleado.

Definición operacional

El desempeño laboral, es una variable que se midió en función de tres parámetros que son: calidad en el trabajo, trabajo en equipo y compromiso con el trabajo; con un total de 9 indicadores, considerando 3 indicadores para cada dimensión y que fueron expresados en 27 ítems que constituyeron el instrumento de recolección de datos, que permitió medir el desempeño que tienen los colaboradores en la empresa.

3.6. Población, muestra y muestreo

Población

Arias (2012) dice: “Es un conjunto finito o infinito de elemento con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p. 81).

En el estudio se trabajará con dos poblaciones la primera estará conformada por 10 directores y la segunda por 97 docentes de los CETPROS de la UGEL Tumbes.

Tabla 1

Población de investigación.

CETPROS de la Ugel Tumbes 2020	Directivos	Docentes
Nº 007 “Andrés Araujo Morán	01	12
Nº 001 “Andrés Avelino Cáceres”	01	10
Nº 013 “Félix Arturo León Da Silva”	01	05
Nº 002 “Juan Silva Oblea”	01	10
017 “Maximiliano Morán Arcaya”	01	09
Nº 005 “San Jacinto”	01	06
Nº 004 “Samuel Ocampo Huamán”	01	10
Nº 006 “San Pedro De Los Incas”	01	06
Nº 005 “El Tablazo”	01	09
Nº 002 “Tumbes”	01	20
Total	10	97

Fuente: CETPROS de la Ugel tumbes

Muestra

Tamayo (2012) respecto a la muestra dice: “Es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada” (p.176).

La muestra de las poblaciones fueron tipo censal en vista que se ha considerado el mismo número de la población en cuanto a los directivos, y a los docentes.

Muestreo

La investigación utilizó la técnica de muestro no probabilístico en los directivos, y en los docentes.

Tabla 2

Matrices de operacionalización.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión por competencia	Alles (2006), nos dice que “Es un modelo de gestión o malajemente, y es una forma de manejar los recursos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios y cuando dicho modelo se pone en marcha correctamente, se conforma un sistema de ganar y será beneficioso tanto para la empresa como para sus colaboradores, asimismo, se debe llevar a cabo la realización de actividades de manera efectiva y no solo es llegar al éxito al ejecutar actividades, sino se tiene que demostrar capacidades reales y demostradas.” (p. 68).	Justificar. La gestión por competencia es una variable que se mide a partir de tres parámetros: capacidad personal, capacidad de comunicación y capacidad técnica; un total de 9 métricas, incluidas 3 para cada dimensión, están representadas en 27 elementos que conforman una herramienta de recopilación de datos que ayuda a medir la conciencia de los empleados a través de la gestión de competencias implementada dentro del CETPRO.	Competencias personales	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y motivación. • Adaptación al cambio. • Pensamiento proactividad • Formación empática 	Ordinal con valoración Likert
			Competencias interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes de liderazgo • Trabajo en equipo • Perfil de puesto 	
Desempeño laboral	De acuerdo con Chiavenato (2009), citado por Chávez (2017), el desempeño es el comportamiento de un empleado en la búsqueda de metas establecidas, para alcanzar metas a través de estrategias establecidas, a partir de eso logra las habilidades de desempeño que posee cada empleado.	“El desempeño laboral, es una variable que se midió en función de tres parámetros que son: calidad en el trabajo, trabajo en equipo y compromiso con el trabajo; con un total de 9 indicadores, considerando 3 indicadores para cada dimensión y que fueron expresados en 27 ítems que constituyeron el instrumento de recolección de datos, que permitió medir el desempeño que tienen los colaboradores en la empresa.”	Competencia técnica	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades profesionales • Resolución de problemas 	
			Calidad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza y pulcritud. • Predisposición al aprendizaje • Uso racional de los recursos • Capacidad de organización 	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo eficiente • Cumplimiento de objetivos 	
			Compromiso en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de innovación. • Predisposición para la realización de tareas. 	

Fuente: Encuesta:

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Estas técnicas son aquellos procesos que permiten recopilar grandes cantidades de datos y posteriormente analizarlos por parte de los investigadores. En este sentido, en este estudio se utilizó la encuesta como principal técnica de recolección de información de las unidades de análisis. Desde aquí, se harán preguntas específicas de la muestra correspondiente. Se recomiendan preguntas cerradas para las aplicaciones de este instrumento, ya que es más fácil de codificar y tiene un mejor análisis. Además, es más fácil de entender para los encuestados ya que no requieren explicaciones adicionales.

Hernández y Mendoza (2018) argumentan “La encuesta es un conjunto de métodos de recolección, procesamiento y análisis de información que se da al interior de departamentos o personas pertenecientes a un determinado grupo” (p. 142).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la unidad analítica fue procesado con el programa estadístico SPSS versión 25 con el fin de obtener resultados de los cuales se puedan extraer importantes conclusiones. Los resultados obtenidos corresponden a análisis de confiabilidad, análisis descriptivo de variables y dimensiones, comparación de hipótesis generales y específicas.

Primero, se realizó un análisis de confiabilidad o consistencia interna de la herramienta para permitir la determinación de la aplicabilidad de las herramientas de recopilación de datos. Luego se realizará un análisis descriptivo de los resultados y cada interpretación se representará en una tabla y un gráfico de barras.

El siguiente paso, en el caso de los estudios de desempeño laboral, fue determinar la distribución normal de los datos variables que llegan, permitiéndonos decidir si usar estadísticas de correlación paramétricas o no paramétricas. Luego se realizaron pruebas de contraste de hipótesis generales y específicas, que nos permitieron obtener importantes conclusiones y recomendaciones sobre temas que afectan a CETPROS.

3.9. Análisis de confiabilidad

Los instrumentos utilizados “Poseen confiabilidad mediante el análisis de consistencia interna, el cual radica en determinar el grado de correlación que presenta los ítems dentro del mismo instrumento” (Cohen, Manion, y Morrison, 2007).

Hernandez et al. (2014) dicen:

De acuerdo con las instrucciones de los autores los resultados del cálculo del coeficiente se pueden apreciar mediante la siguiente escala de valores que para los niveles de 0,53 a menos tenemos una confiabilidad débil, de 0,54 a 0,59, Confiabilidad baja, de 0,60 a 0,65, Confiable de 0,66 a 0,71, Muy confiable, de 0,72 a 0,99 Excelente confiabilidad 1,0 Confiabilidad perfecta.

Los cuestionarios, en la presente investigación fueron analizados mediante la prueba piloto, que consiste en aplicar las encuestas a un grupo de 10 directivos y 10 docentes de CETPROS., mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la consistencia interna, en la variable gestión por competencias se obtuvieron valores de 0.938 y para la variable desempeño laboral 0.969. obteniendo resultados de excelente confiabilidad (tabla 4 y 5), (Anexo 6)

Tabla 4. Estadística de fiabilidad de variable gestión por competencias

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.938	27

Fuente: Prueba Piloto

Tabla 5. Estadística de fiabilidad de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.969	27

Fuente: Prueba Piloto

IV. RESULTADOS.

4.1. Resultados.

Después de elaborar la base de datos se procedió a trabajar los resultados. Al aplicar la prueba de normalidad dio como resultado que tienen una distribución normal:

	Estadístico	Gl.	Sig.
Gestión por competencias	,875	10	,113
Desempeño laboral	,947	97	,631

Por ser los datos menores a 50 se toma Shapiro Wilk Y como el nivel de significancia es mayor a 0.05 decimos que los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos la correlación de Pearson.

Tabla 4

Relación entre Gestión por competencias y calidad en el trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo.

		Correlaciones	
		Gestión por competencias	Calidad en el Trabajo
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	1	,140
	Sig. (bilateral)		,701
	N	10	10
Calidad en el Trabajo	Correlación de Pearson	,140	1
	Sig. (bilateral)	,701	
	N	10	97

En la tabla 4 El estudio analiza la relación entre la gestión por competencias y la calidad en el trabajo de los docentes en los Centros Técnicos Productivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes durante el año 2023. La gestión por competencias se concibe como un enfoque que orienta la formación y evaluación docente con base en la adquisición y desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para un desempeño eficiente en el contexto educativo. Por su parte, la calidad en el trabajo del docente se entiende como el nivel de eficacia y eficiencia con el que se ejecutan las funciones pedagógicas y administrativas, impactando en el aprendizaje de los estudiantes y en la mejora continua de los procesos educativos.

El análisis estadístico muestra una correlación de Pearson de 0.140 entre ambas variables, lo que indica una relación positiva, aunque débil. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es de 0.701, valor superior al p-valor de 0.05, lo que sugiere que la relación observada no es estadísticamente significativa dentro de la muestra analizada. Estos resultados implican que, en el contexto del estudio, la gestión por competencias no presenta una asociación sustancial con la calidad en el trabajo del docente.

La débil correlación y la falta de significancia estadística pueden atribuirse a múltiples factores, como la influencia de otras variables no consideradas en la investigación, las condiciones laborales de los docentes, la implementación específica del enfoque de gestión por competencias en los Centros Técnicos Productivos o las oportunidades de formación continua. A pesar de ello, la gestión por competencias sigue siendo un modelo ampliamente promovido para la mejora del desempeño docente, por lo que su impacto en la calidad del trabajo requiere un análisis más profundo.

Un estudio con un diseño metodológico más robusto permitirá comprender con mayor precisión cómo la gestión por competencias puede contribuir a la mejora de la calidad en el trabajo docente dentro del ámbito de la educación técnica y productiva.

Tabla 5

Relación entre Gestión por competencias y trabajo en equipo del docente en los Centros Técnicos Productivo.

Correlaciones			
		Gestión por competencias	Trabajo en equipo
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	1	,172
	Sig. (bilateral)		,635
	N	10	10
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,172	1
	Sig. (bilateral)	,635	
	N	10	97

En la tabla 5 La investigación analiza la relación entre la gestión por competencias y el trabajo en equipo de los docentes en los Centros Técnicos Productivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes durante el año 2023. La gestión por competencias se concibe como un enfoque que permite estructurar la formación y evaluación docente a partir de un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes orientadas al desempeño eficiente en el contexto educativo. Por su parte, el trabajo en equipo se considera un componente esencial dentro de la práctica pedagógica, ya que favorece la colaboración, la integración de conocimientos y la mejora continua en el desarrollo profesional de los docentes.

El análisis de datos revela una correlación de Pearson de 0.172 entre gestión por competencias y trabajo en equipo, lo que indica una relación positiva, aunque débil, entre ambas variables. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es de 0.635, lo que supera el p-valor generalmente aceptado de 0.05, sugiriendo que la relación identificada no es estadísticamente significativa dentro de la muestra analizada.

Estos resultados sugieren que la gestión por competencias, dentro del marco de este estudio, no muestra una asociación sustancial con la capacidad de los docentes para trabajar en equipo. La baja correlación y la falta de significancia estadística pueden responder a diversos factores, como la influencia de otras variables no consideradas en el estudio, la limitada cantidad de participantes o la forma en que la gestión por competencias se implementa en los Centros Técnicos Productivos.

A pesar de la ausencia de una relación significativa, estos hallazgos no descartan la importancia de fortalecer estrategias que potencien tanto la gestión por competencias como el trabajo en equipo en el ámbito educativo. En futuras investigaciones, será necesario ampliar la muestra y considerar factores adicionales que puedan influir en la dinámica de colaboración entre los docentes, permitiendo un análisis más profundo sobre el impacto de la gestión por competencias en el trabajo conjunto dentro de los Centros Técnicos Productivos.

Tabla 6

Relación entre Gestión por competencias y compromiso de trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo.

		Correlaciones	
		Gestión por competencias	Compromiso de trabajo
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	1	,144
	Sig. (bilateral)		,691
	N	10	10
Compromiso de trabajo	Correlación de Pearson	,144	1
	Sig. (bilateral)	,691	
	N	10	97

En la tabla 6 El estudio analiza la relación entre la gestión por competencias y el compromiso de trabajo de los docentes en los Centros Técnicos Productivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes durante el año 2023. La gestión por competencias se concibe como un enfoque que orienta la formación y evaluación del desempeño docente a partir del desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes alineadas con los requerimientos del entorno educativo. Por otro lado, el compromiso de trabajo se entiende como la disposición y entrega del docente hacia sus responsabilidades, reflejada en su motivación, esfuerzo y sentido de pertenencia institucional.

El análisis estadístico muestra una correlación de Pearson de 0.144 entre ambas variables, lo que sugiere una relación positiva pero débil. Asimismo, el nivel de significancia de 0.691 supera el p-valor convencional de 0.05, lo que indica que la

relación identificada no es estadísticamente significativa en la muestra analizada. Estos resultados implican que la gestión por competencias, en el contexto de este estudio, no se asocia de manera sustancial con el nivel de compromiso laboral de los docentes.

A pesar de estos hallazgos, la importancia del compromiso de trabajo en la calidad educativa y en el desarrollo profesional docente sigue siendo un aspecto fundamental que requiere un análisis más amplio.

En futuras investigaciones, será relevante considerar factores adicionales que puedan influir en la relación entre la gestión por competencias y el compromiso laboral. Un enfoque más integral permitirá comprender mejor cómo la gestión por competencias puede contribuir al fortalecimiento del compromiso de los docentes en el contexto de la educación técnica y productiva.

Tabla 7

Relación entre Gestión por competencias y desempeño laboral del docente en los Centros Técnicos Productivo.

Correlaciones			
		Gestión por competencias	Desempeño laboral
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	1	,162
	Sig. (bilateral)		,655
	N	10	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,162	1
	Sig. (bilateral)	,655	
	N	10	97

En la tabla 7 El estudio examina la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes durante el año 2023. La gestión por competencias se concibe como un enfoque que permite estructurar la formación y evaluación docente a partir de la identificación y desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes alineadas con las exigencias del contexto educativo. Por su parte, el desempeño laboral del docente se entiende como la calidad y efectividad de

su trabajo, reflejada en la planificación, ejecución de actividades pedagógicas, interacción con los estudiantes y cumplimiento de responsabilidades institucionales.

El análisis estadístico revela una correlación de Pearson de 0.162 entre ambas variables, lo que indica una relación positiva pero débil. Además, el nivel de significancia de 0.655 supera el umbral convencional de 0.05, lo que sugiere que la relación observada no es estadísticamente significativa dentro de la muestra analizada. Estos resultados implican que, en el marco del estudio, la gestión por competencias no muestra una asociación sustancial con el desempeño laboral de los docentes.

Aunque los resultados no evidencian una relación significativa, ello no descarta la importancia de fortalecer estrategias que mejoren tanto la gestión por competencias como el desempeño de los docentes en estos centros educativos.

Para estudios futuros, será pertinente considerar factores adicionales que puedan incidir en el desempeño docente. Un enfoque más integral permitirá analizar con mayor profundidad el impacto de la gestión por competencias en la práctica profesional del docente, favoreciendo la toma de decisiones informadas para la mejora continua en la educación técnica y productiva.

4.2. Discusión

En relación al objetivo específico 1: “Determinar la relación entre gestión por competencias y calidad en el trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivos de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023,” los referentes teóricos mencionan que la gestión por competencia es un modelo de gestión que maneja los recursos de una organización para ajustarlos a la estrategia de negocios. Se forma un sistema de ganar-ganar, beneficioso tanto para la empresa como para sus colaboradores, es una serie de políticas prácticas necesarias para dirigir las funciones de los cargos, incluyendo el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (Alles, 2006 y Chiavenato, 2009). En la tabla 4, los resultados inferenciales, mostraron una correlación de Pearson de 0.140 siendo positiva muy baja y un nivel de significancia lo que permite inferir que la variable y la dimensión son independientes, estos resultados contradicen las posturas teóricas de Marull (2010), se puede inferir que los docentes y equipo directivo no

tienen capacidad de integración para poder llevar un trabajo eficiente, así mismo los resultados se muestran contradictorio a los estudios realizados por Girón y Janampa (2022) donde reportaron una correlación positiva alta.

En relación al objetivo específico 2: “Analizar la relación entre gestión por competencias y trabajo en equipo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023”, la revisión teórica reporta que Las prácticas y políticas administrativas implican reclutar, valorar, capacitar, retribuir y ofrecer un medio seguro para todas las personas en una institución asociada a mejoras individuales y organizacionales. Esto contribuye a la mejora de la prestación de los servicios, teniendo altos estándares de calidad y requisitos de cooperación y aporte para entregar el producto en buenas condiciones y tiempo (Dessler, 2006; Gómez y Acosta, 2003). En la tabla 5, “los resultados inferenciales indican que no existe correlación significativa entre las variables dado el p – valor = 0.635, muy por encima del p -valor = 0.05, lo que permite inferir que las variables son independientes, contradiciendo la postura teórica” de Cannon et al., (1995), se puede inferir que no existe un objetivo en común y que las metas no son compartidas con responsabilidad, así mismo se contradice con los estudios realizados por Bardales (2019), donde reportó que existe relación significativa entre sus variables. Por otro lado, coincide con los estudios realizados por Gonzales, (2021) quien reporto que no hay desenvolvimiento ni crecimiento en las capacidades, habilidades, destrezas y actitudes por parte el personal que labora en la institución.

En cuanto al objetivo específico 3: Establecer la relación entre gestión por competencias y compromiso en el trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023, los referentes teóricos manifiestan que la participación de los empleados es fundamental para entender cómo los empleados se combinan, si es que lo son, en su trabajo y en su organización. Sin embargo, este entendimiento es general y difícil de aplicar en la práctica, ya que se recomienda aceptar los objetivos de la organización, estar dispuesto a trabajar los beneficios de la organización y demostrar la voluntad de continuar siendo un miembro activo como parte del mensaje (Harter et al., 2002 y Cáceres, 2000), los resultados de la tabla 6, indican que no existe correlación significativa dado que el p -valor = 0.691, está por encima del p -valor = 0.05, indicando que las variables son independientes, contradiciendo la postura teórica de Harter et

al., (2002) quien considera que “el compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo”, se puede inferir la poca alineación de objetivos, no brinda a los empleados oportunidades claras de desarrollo profesional al identificar brechas y proveer capacitación para fortalecer sus habilidades. Esto incrementa la percepción de no crecimiento y valoración, aumentando su compromiso en el trabajo, se contraponen a los estudios realizados por García y Pardo (2019), quien tuvo una relación significativa.

En cuanto al **objetivo general**: “Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023,” los referentes teóricos manifiestan que el desempeño es valorado por su aporte a la organización en los diversos comportamientos que puede tener un individuo a lo largo del tiempo, es decir, el desempeño es un valor. despidos que un empleado hace en diferentes momentos, dependiendo de su comportamiento durante un cierto período de tiempo (Castro, 2017). Por otro lado, un enfoque estratégico de direccionalidad cuyo fines y objetivos es la creación de la puesta en valor para la organización a través de un conjunto de actividades de conocimiento, habilidades y actitudes en la obtención de logros y entrar al mundo de la competitividad (Eslava, 2004), los resultados de la tabla 7, muestran que no existe correlación significativa entre las variables con un p-valor = 0.655, muy por encima de p-valor = 0.05, permitiendo inferir que las variables son independientes, contradiciendo las posturas teóricas de Galarza et al. (2020), lo que permite inferir que las competencias de los trabajadores con las necesidades estratégicas de la organización a través de un modelo de gestión por competencias puede contribuir a mejorar el desempeño laboral y la productividad general. Sin embargo, es crucial contar con el apoyo de expertos en RRHH para implementarlo de manera efectiva. Los resultados se contraponen a los estudios realizaos por costa, (2022) quien tuvo en su trabajo una relación de asociatividad positiva y significativa entre las variables.

V.- CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que la gestión por competencia no se relaciona significativamente con la calidad del trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023, dado el valor de significancia de 0.655, superior al p -valor = 0.05 establecido para el estudio, se infiere que la calidad de trabajo docentes no se asociaba tanto con la gestión por competencia por parte e los directivos de los CETPROS, en efecto son hechos que se desarrollaron de manera independiente.
2. Se ha determinado que no existe relación significativa entre gestión por competencias y trabajo en equipo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023 dado el valor de significancia de 0.635, superior al p -valor = 0.05, establecido para el estudio. Se deduce que la gestión por competencia de los directivos hacia el trabajo en equipo de los docentes resulta relativamente insuficiente los que afecta la vinculación con el desempeño laboral, por consiguiente, ambas circunstancias evolucionan de forma independiente.
3. Se ha determinado que no existe relación significativa entre gestión por competencias y compromiso en el trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023, dado el nivel de significancia de 0.691 muy superior al p -valor = 0.05, establecido para el estudio, se deduce que la gestión de competencia de los directivos hacia el compromiso en el trabajo del docente resulta relativamente insuficiente lo que afecta la vinculación entre la variable compromiso en el trabajo, por consiguiente, ambas circunstancia evolucionan de forma independiente.
4. Se ha determinado que no existe relación significativa entre gestión por competencia y desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023, dado que el valor de significancia de 0.655 valor muy superior al p -valor = 0.05 establecido para el estudio. Se infiere que el desempeño laboral de los docentes no se asocia

con la gestión por competencia de los directivos, en efecto son hechos que se desarrollaron de manera independiente.

VI.- RECOMENDACIONES

1. Los docentes deben fortalecer las competencias pedagógicas y de comunicación, así mismo promover una actitud crítica, creativa y favorable al cambio.
2. Los docentes deben aplicar estrategias que busquen desarrollar habilidades transversales para mejorar la relación entre los directivos de los CETPROS.
3. Los directivos deben de fomentar competencias efectivas de gestión, como liderazgo, planificación y orientación a resultados, para que los docentes tengan mayor compromiso con su trabajo y la institución. Asimismo, suscribir convenios con instituciones del Estado o privadas para reforzar las competencias de los docentes a fin de asegurar un efectivo aprendizaje.
4. Las autoridades de los Centros Técnicos Productivos de la Unidad Gestión Educativa local de Tumbes y docentes en consenso deben actualizar y ajustar los documentos administrativos y de gestión acorde a las tendencias globales sobre Gestión por competencias que en sus precisiones establece que se debe educar en función a sus diferentes necesidades y contextos, instaurando de esta manera a contribuir a mejorar el desempeño laboral y la productividad general.

VII REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta saavedra, D. R., & Quiroz Daza, G. G. (2018). *La gestión por competencia y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano de la empresa DECORCASA CIA. LTDA, ciudad Manta*. Tesis de Titulación, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel felix López, Manata - Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/909/1/TTAE1.pdf>
- Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ª ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Bardales Torres, S. E. (2019). *La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional docente de una Institución Educativa del nivel secundaria del sector público de la ciudad de Cajamarca*. Cajamarca - Perú: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22249/Bardales%20Torres%20Saira%20Eli%20Yhina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cáceres, P. (2000). El compromiso organizacional: un concepto actitudinal. www.psenda.cl/asesorialempresalpaperlab/comp/compromiso.html
- Cannon-Bowers J, Tannenbaum SI, Salas E, et al. (1995). Definición de competencias del equipo y establecimiento de requisitos de formación del equipo. En: Guzzo R, Salas E, eds. *Efectividad de Equipos y Toma de Decisiones en las Organizaciones*. San Francisco: Jossey Bass ; pp.330–380.
- Costa Ordinola, G. K. (2022). *Influencia de la gestión por competencias en la toma de decisiones, Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Zarumilla, Tumbes, Perú, 2021*. Zarumilla - Perú: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64117/TESIS%20-%20COSTA%20ORDINOLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez Patiño, C. O. (2017). *El Desempeño Laboral en la empresa Talma Servicio Aeroportuarios - Lima*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27917/B_Chavez_PCO.pdf?

sequence=1&isAllowed=y

- DeSeCo (2005). La definición y selección de competencias clave, resumen ejecutivo, OCDE
- Durán, A. (2018). *La marca recursos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Farné, S. (2012). La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Universidad Externado de Colombia.
- Franco, C. A., & Velásquez, F. (2000). Cómo mejorar la eficiencia operativa utilizando el trabajo en equipo. *Estudios Gerenciales*, 16(76), 27-35.
- García Fiestas, S. K., & Pardo Zapata, F. B. (2019). *Gestión por competencias y calidad del servicio en Comité Local de Administración de Salud (CLAS), Distrito La Cruz, Región Tumbes, 2018*. Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/740/TESIS%20-%20GARCIA%20Y%20PARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Galarza, I., Aguinaga, C., López P., Molina, R. y Rosero, G. (2020). Labor competences in the restoration sector: a framework of key competences for its management. *Revista Turismo y Sociedad* (27), 161-181.
- Giron Cardenas, E. J., & Janampa Hermitaño, D. T. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Oyón, 2021*. Huacho - Perú: Universidad Nacional José Faustino Sanches carrión. Obtenido de https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7213/tesis_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez Mujica, A., & Acosta Rodríguez, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *Acimed*, 11(6)
- González Lindao, N. Y. (2021). *Gestión por competencias y desempeño laboral en la agroveterinaria cg del cantón la libertad, año 2021*. Tesis de titulación, UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, La Libertad - Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8720/1/UPSE-TAE-2022-0078.pdf>
- Harter, J., Schmidt, F. & Hayes, T. (2002). Relación a nivel de unidad de negocio entre la satisfacción de los empleados, el compromiso de los empleados y los resultados empresariales: un metaanálisis. *Journal of Applied Psychology*, 87

- (2), 268-279. APA PsycNet para instituciones (2002) por la Asociación Americana de Psicología.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill Educación.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018a). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Educación.
- Marull, C. (2010). La calidad del empleo en América Latina. La experiencia de Bolivia y Ecuador en el período 2001-2007 (Doctoral dissertation, Tesis entregada para la obtención del título Master of Arts, Interdisziplinäre Lateinamerikastudien, Freie Universität, Berlin).
- Matas, D. (2006). Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores. España: Pearson Editores.
- Mudler, M. (2007). Competencia: la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente. *Revista Europea de Formación Empresarial* (Universidad de Wageningen), 40, 5 - 24.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGrawHill.
- Paredes Soto, S. R. (2021). Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa La semilla, Villa María del Triunfo-2021.
- Pacherrez Riva, J. (2021). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rioja, 2020*. Tarapoto - Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56802/Pacherrez_RJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas Zelaya, K. E. (2018). El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la subprefectura distrital de independencia Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20046/Rojas_ZKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ronquillo Núñez, D. P. (2022). *Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Nelson Torres de la ciudad de Cayambe en el periodo 2021-I*. Quito - Ecuador: Universidad Tecnológica Israel. Obtenido de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3041/1/UISRAEL-EC-MASTER-GESTH%20-378.242-2022-009.pdf>

- Santos, J. (2001). El desarrollo de un modelo de gestión por competencias basado en directorios sectoriales. *Boletín de Estudios Económicos*, 174, 537 - 574.
- Sánchez, A. V., y Leicea, O. V. (2007). El aprendizaje basado en competencias y el desarrollo de la dimensión social en las universidades. *Educación*, 40, 15-48. <https://rb.gy/rfh1jw>
- Soto Sello, G. R. (marzo de 2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A. Obtenido de http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1509/2018_ADYDE_18-2_18_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez Infante, S. S. (2022). *Implicancia de la gestión por competencias en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2022*. Tumbes - Perú: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64132/TESIS%20-%20SANCHEZ%20INFANTE.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica* (5ª ed.). México: Limusa.
- Vargas, Z. (2009). *La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades científicas*. México: McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexos 1: Cuestionario para Directivos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

CUESTIONARIO APLICADO A LOS DIRECTIVOS

Gestión por competencias y desempeño laboral de docentes, Centros Técnicos Productivo (CETPROs), Unidad Gestión Educativa Local Tumbes (UGEL), 2023

Instrucciones:

Estimado(a) director, el cuestionario tiene como objetivo recoger información sobre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los centros educativos técnicos productivos, pertenecientes a la unidad educativa local de Tumbes, para lo cual te pedimos tu opinión, la misma que debe ceñirse a la verdad. Las respuestas son confidenciales y le agradecemos de antemano su colaboración. Deberá marcar con una X la respuesta que considere adecuada y llenar los cuadros en blanco en caso que se le pida.

Escala Valorativa:

S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	Algunas veces	3
RV	Rara vez	2
N	Nunca	1

Variable 1: Gestión por competencia		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Competencias personales						
1	La Institución reconoce tu trabajo como Directivo.					
2	En el CETPRO tiene una política de horario flexible					
3	Te gusta el trabajo que realizas en el CETPRO.					
4	Te consideras preparado para realizar óptimamente trabajo.					
5	Eres empático con tus compañeros de trabajo.					
6	Te sientes cómodo en el puesto de trabajo.					
7	Te preocupas por asumir otras responsabilidades fuera de tu labor					
8	Te consideras una persona positiva en el trabajo					
9	Te gusta tomar la iniciativa para la solución de los problemas.					

Variable 1: Gestión por competencia		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Competencias interpersonales						
10	Eres abierto a escuchar a tus compañeros de trabajo.					
11	Asumes como tuyo las dificultades que pueda tener un compañero					
12	Te es fácil entender a las personas diferentes a ti.					
13	Tus compañeros presentan iniciativas para mejorar las labores en el CETPRO.					
14	Observas oportunidades en las dificultades del CETPRO.					
15	Te preocupas por el desarrollo personal de tus compañeros.					
16	El CETPRO realiza una correcta planificación para el desarrollo del trabajo.					
17	En el CETPRO se preocupan por realizar un trabajo en equipo.					
18	Consideras que los buenos resultados se deben al trabajo en equipo.					
Dimensión: Competencias técnicas						
19	Te capacitas para mejorar el desarrollo de tus funciones					
20	Tus capacidades son las adecuadas para el desarrollo de tu puesto de trabajo.					
21	El CETPRO tiene una política de asignación de puestos de acuerdo al perfil del colaborador.					
22	Te relacionas fácilmente con el personal de la empresa.					
23	Aceptas tus errores con facilidad enmendándolas de manera rápida.					
24	Realizas trabajos de inducción al personal que ingresa a laboral por primera vez.					
25	Eres de las personas que ve una oportunidad ante un desafío.					
26	Te encuentras preparado para mediar entre las partes ante un problema que presenta el CETPRO.					
27	Te gusta proponer soluciones innovadoras que busque el desarrollo del CETPRO.					

Fuente: (Paredes Soto, 2021) Gestión Por Competencias Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa La Semilla, Villa María Del Triunfo - 2021

Anexos 2: Cuestionario para docentes



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
CUESTIONARIO APLICADO A LOS DOCENTES

Gestión por competencias y desempeño laboral de docentes, Centros Técnicos Productivo (CETPROs), Unidad Gestión Educativa Local Tumbes (UGEL), 2023

Instrucciones

Estimado(a) docente, el cuestionario tiene como objetivo recoger información sobre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los centros educativos técnicos productivos, pertenecientes a la unidad educativa local de Tumbes, para lo cual te pedimos tu opinión, la misma que debe ceñirse a la verdad. Las respuestas son confidenciales y le agradecemos de antemano su colaboración. Deberá marcar con una (X) la respuesta que considere adecuada y llenar los cuadros en blanco en caso que se le pida.

Escala Valorativa

S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	Algunas veces	3
RV	Rara vez	2
N	Nunca	1

Variable 2: Desempeño laboral		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Calidad de trabajo						
1	Es usted minucioso en el desarrollo de su trabajo Docente.					
2	Priorizas temas en la elaboración de sus programas.					
3	Consideras que la presentación de los programas y sesiones es importante para sus estudiantes.					
4	Tienes predisposición por aprender cosas nuevas relacionadas su práctica docente.					
5	Consideras que realizas un trabajo eficiente					
6	Tienes libertad para tomar decisiones en tu puesto de trabajo					
7	Utilizas de manera adecuada y racional los recursos del CETPRO.					
8	Tu trabajo se realiza de acuerdo a los requerimientos					
9	Los requerimientos de materiales educativos se atienden dentro del tiempo previsto.					

Variable 2: Desempeño laboral		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Trabajo en equipo						
10	Siempre estas predispuesto por promover un clima laboral positivo.					
11	Consideras que tienes cualidades de líder.					
12	Planificas eficazmente el tiempo en el equipo de trabajo.					
13	Resuelves eficientemente las dificultades de tu área.					
14	Estas predispuesto para ayudar a un compañero.					
15	Respondes de manera clara ante alguna consulta de un compañero.					
16	Valoras los aportes que tienen tus compañeros.					
17	Te consideras una persona respetuosa con sus compañeros					
18	Eres fácil de interactuar con tus compañeros de trabajo.					
Dimensión: Compromiso en el trabajo						
19	Consideras importante conocer la visión y misión del CETPRO.					
20	Eres un trabajador colaborativo con las actividades del CETPRO.					
21	Participas con ideas innovadoras para la mejora de los programas curriculares.					
22	Te consideras preparado para los requerimientos de tu puesto laboral.					
23	Tienes buena predisposición para el desarrollo de tu trabajo pedagógico.					
24	Te sientes comprometido con el cumplimiento de las metas del CETPRO.					
25	Consideras que la filosofía y valores que se practica en el CETPRO son los correctos.					
26	Te sientes identificado con todo el trabajo Educativo dentro y fuera de la institución.					
27	Te consideras un colaborador importante del CETPRO.					

Fuente: (Paredes Soto, 2021) Gestión Por Competencias Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa La Semilla, Villa María Del Triunfo - 2021

Anexos 3: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables / Dimensiones	Método (Enfoque y Tipo)
<p>¿Existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023.</p>	<p>H₀: La gestión por competencias no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023. H₁: La gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023.</p>	<p>Variable Independiente: Gestión Por Competencia Competencias personales Competencias interpersonales Competencia técnica</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Investigación básica</p> <p>Nivel y Diseño Nivel: correlacional</p> <p>Diseño: no experimental</p>
<p>Problemas específicos: ¿cómo se relaciona la gestión por competencia con calidad en trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la gestión por competencia con trabajo en equipo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión por competencia y compromiso en el trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre gestión por competencias y calidad en el trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023. Analizar la relación entre gestión por competencias y trabajo en equipo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023. Establecer la relación entre gestión por competencias y compromiso en el trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023. 	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>H₂: La gestión por competencias se relaciona significativamente con la calidad en el trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023.</p> <p>H₃: La gestión por competencias se relaciona significativamente con el trabajo en equipo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023.</p> <p>H₄: La gestión por competencias se relaciona significativamente con el compromiso en el trabajo del docente en los Centros Técnicos Productivo de la Unidad Gestión Educativa Local Tumbes, 2023.</p>	<p>Variable Dependiente: Desempeño laboral. Calidad en el trabajo Trabajo en equipo Compromiso en el trabajo</p>	<div style="text-align: center;"> <pre> graph TD G[G:] --> O1[O1] G --> O2[O2] O1 -- R --> O2 </pre> </div> <p>Población dos poblaciones la primera estará conformada por 10 directores y la segunda por 97 docentes de los CETPROS de la Ugel Tumbes-</p> <p>Muestra Está conformada por 10 directivos y 97 docentes</p> <p>Muestreo: No probabilístico para los directivos y para los docentes fue probabilístico sistemático.</p> <p>Técnica e Instrumento: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario, Escala de medición_ Likert</p>

Anexos 4: Base de datos Directivos.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS																														
N°	COMPETENCIAS PERSONALES									TOTAL 1	COMPETENCIAS INTERPERSONALES								TOTAL 2	COMPETENCIAS TÉCNICAS							TOTAL 3	TOTAL GRAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17		P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24			P25	P26
1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	3	3	3	3	3	3	25	63	
2	5	3	5	4	4	5	4	4	5	39	4	2	1	4	5	4	4	5	33	5	4	5	4	3	5	4	5	5	40	112
3	5	3	5	4	2	2	3	3	3	30	2	2	2	2	5	4	4	5	30	4	3	4	4	2	4	2	3	4	30	90
4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	22	2	3	2	3	2	3	2	2	22	3	2	3	2	3	2	3	2	3	23	67
5	2	3	4	2	4	4	3	3	3	28	3	4	3	4	2	4	3	3	29	3	2	3	2	3	2	3	2	3	23	80
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	3	3	3	3	23	3	2	3	2	3	2	3	2	3	23	64
7	2	3	2	3	2	3	2	3	3	23	3	3	3	3	2	2	3	2	24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	73
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	80
9	2	4	3	4	4	4	4	4	4	33	2	2	3	3	3	3	3	3	25	3	2	3	2	3	2	3	2	3	23	81
10	2	2	2	2	2	2	3	4	4	23	4	4	3	4	3	4	4	3	33	4	2	3	2	3	2	3	2	3	24	80

Anexos 5: Base de datos docentes

DESEMPEÑO LABORAL																															
N°	CALIDAD DE TRABAJO									TOTAL 1	TRABAJO EN EQUIPO								TOTAL 2	COMPROMISO DE TRABAJO							TOTAL 3	TOTAL GRAL			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17		P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24			P25	P26	P27
1	2	3	4	4	4	4	4	3	5	33	4	4	4	4	4	5	3	3	4	35	3	3	4	4	5	4	4	4	35	103	
2	5	4	4	4	5	4	3	3	5	37	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42	5	5	4	4	4	4	4	4	38	117	
3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	40	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41	121
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43	128
5	2	3	2	3	2	3	2	4	5	26	3	4	3	4	3	4	4	3	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	36	93	
6	1	3	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	3	4	3	4	4	3	3	31	99
7	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32	3	4	4	4	4	4	4	4	35	91	
8	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	5	5	4	4	5	5	5	4	3	40	5	5	5	5	5	5	5	5	45	127	
9	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32	4	3	3	3	3	3	3	3	28	83	
10	2	2	3	2	3	2	4	2	3	23	1	2	2	1	2	2	2	3	2	17	3	2	3	2	4	2	4	3	3	26	66

Anexos 6: Confiabilidad de los instrumentos

ALPHA de CRONBACH instrumento gestión por competencias

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	10

INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	10

Anexos 7: Prueba de normalidad de los instrumentos

Hernández et al. (2014)	Hernández et al. (2014)	gl	Sig.
Hernández et al. (2014)	Hernández et al. (2014)	10	,113
Hernández et al. (2014)	Hernández et al. (2014)	10	,631