

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL

TESIS:

**ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS INSTRUCTORES DE SENATI
CAJAMARCA, 2019**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL

Presentada por:

Bachiller: LUIS FERNANDO TEJADA LOMBARDI

Asesora:

Dra. DORIS TERESA CASTAÑEDA ABANTO

Cajamarca - Perú

2020

COPYRIGHT © 2020 by
LUIS FERNANDO TEJADA LOMBARDI
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL

TESIS:

**ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS INSTRUCTORES DE SENATI
CAJAMARCA, 2019**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL

Presentada por:

Bachiller: LUIS FERNANDO TEJADA LOMBARDI

JURADO EVALUADOR

Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto
Asesora

Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez
Jurado Evaluador

Dr. Ramón Tuesta Pestanas
Jurado Evaluador

M. Cs. Daniel Seclén Contreras
Jurado Evaluador

Cajamarca – Perú

2020



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 000-2018-SUNEDUC/D
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Siendo las 16.30 horas del día 13 de noviembre de dos mil veinte, reunidos a través de Gmeet meet.google.com/dcn-majc-gcy, creado por la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. HÉCTOR DIOMEDES VILLEGAS CHÁVEZ**, **Dr. RAMÓN TUESTA PESTANAS**, **M. Cs. DANIEL SECLÉN CONTRERAS**, y en calidad de Asesora la **Dra. DORIS TERESA CASTAÑEDA ABANTO**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS INSTRUCTORES DE SENATI CAJAMARCA, 2019**; presentada por el Bachiller en Ciencias Económicas **LUIS FERNANDO TEJADA LOMBARDI**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó **APROBAR**. Con la calificación de **EXCELENTE (18)** la mencionada Tesis; en tal virtud, el Bachiller en Ciencias Económicas **LUIS FERNANDO TEJADA LOMBARDI**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL**.

Siendo las 17.20 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto
Asesora

.....
Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez
Jurado Evaluador

.....
Dr. Ramón Tuesta Pestanas
Jurado Evaluador

.....
M. Cs. Daniel Seclén Contreras
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A Dios.

A mis padres Carlos Augusto Tejada Fernández y
Gladys Elizabeth Lombardi Pérez de Tejada.

A la memoria de mis abuelas: Juanita y Rosi.

A mi familia: Charlie, Marcela, Pepe, Miky, Noriko,
Marcelo, Fátima, Fabio, Rafael, Vicente y Emilio.

AGRADECIMIENTO

A la doctora Doris Teresa Castañeda Abanto, mi asesora.

Al personal directivo, administrativo, de instrucción y estudiantes de SENATI.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.1.1. Contextualización.....	1
1.1.2. Descripción del problema.....	2
1.1.3. Formulación del problema.....	4
1.2 Justificación.....	4
1.2.1 Justificación científica.....	4
1.2.2 Justificación técnica-práctica.....	5
1.2.3 Justificación institucional y personal.....	5
1.3 Delimitación de la investigación.....	5
1.4 Objetivos	6
1.4.1 Objetivo general.....	6
1.4.2 Objetivos específicos.....	6

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.2. Bases teóricas	14
2.3. Marco conceptual	20
2.3.1. Competencias docentes.....	20
2.3.2. Desempeño docente.....	21
2.3.3. Desempeño por competencias.....	23
2.4. Definición de términos básicos	25
CAPÍTULO III: PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	27
3.1. Hipótesis	27
3.1.1. Hipótesis general.....	27
3.2. Variables	27
3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis	28
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO	29
4.1. Ubicación geográfica	29
4.2. Diseño de la investigación.....	30
4.3. Métodos de investigación	30
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación.....	30
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información.....	31
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	31
CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	32
5.1. Competencia docente	32
5.2. Desempeño docente.....	35

5.3. Análisis de correlación.....	39
5.4. Análisis, interpretación y discusión de resultados	40
5.5. Contrastación de la hipótesis	43
CAPÍTULO VI: PROPUESTA TEÓRICA DE MEJORA	44
6.1. Formulación de la propuesta para la solución del problema	44
6.2. Beneficios que aportará la propuesta	48
CONCLUSIONES	49
SUGERENCIAS	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Operacionalización de los componentes de la hipótesis</i>	28
Tabla 2.	<i>Distribución de la población y muestra</i>	30
Tabla 3.	<i>Interpretación de resultados: variable competencia docente, dimensión preparación para el aprendizaje</i>	32
Tabla 4.	<i>Interpretación de resultados: variable competencia docente, dimensión enseñanza para el aprendizaje</i>	34
Tabla 5.	<i>Interpretación de resultados: variable desempeño docente, dimensión actuación</i>	35
Tabla 6.	<i>Interpretación de resultados: variable desempeño docente, dimensión responsabilidad</i>	37
Tabla 7.	<i>Interpretación de resultados: variable desempeño docente, dimensión resultados</i>	38
Tabla 8.	<i>Interpretación del coeficiente de Spearman</i>	39
Tabla 9.	<i>Correlaciones de variables estudiadas</i>	39
Tabla 10.	<i>Desempeños por evaluar con propuesta</i>	47
Tabla 11.	<i>Nivel alcanzado de desempeño</i>	48

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i>	Determinismo recíproco.....	15
<i>Figura 2.</i>	Expectativas de eficacia y expectativa de resultados.....	16
<i>Figura 3.</i>	Gestión por competencias agrega valor a la estrategia de negocios.	24
<i>Figura 4.</i>	¿Para qué sirve la evaluación de desempeño?	25
<i>Figura 5.</i>	Plano de ubicación de SENATI Cajamarca.....	29
<i>Figura 6.</i>	Preparación para el aprendizaje	33
<i>Figura 7.</i>	Enseñanza para el aprendizaje	34
<i>Figura 8.</i>	Actuación.....	36
<i>Figura 9.</i>	Responsabilidad	37
<i>Figura 10.</i>	Resultados	38
<i>Figura 11.</i>	Relación competencia docente y desempeño docente	40

RESUMEN

En la actualidad, las empresas se preocupan por una adecuada administración de los recursos humanos, el éxito empresarial se asocia, entre otros factores, con el desempeño laboral de los trabajadores, el cual, es el reflejo de las competencias laborales con las que estos cuentan. En el ámbito educativo también se está considerando a las competencias como aspecto fundamental para mejorar el servicio. En este sentido, los docentes (instructores para SENATI) son evaluados por los estudiantes, dado que son ellos los que interactúan día a día en su proceso de formación profesional. Esta investigación tiene por objetivo establecer la relación que existe entre las competencias docentes y el desempeño docente de los instructores de SENATI Cajamarca en año 2019. La población – muestra estuvo conformada por los 357 estudiantes matriculados en los semestres quinto y sexto del período indicado. El diseño de investigación es no experimental-correlacional. Para la recolección de datos se elaboraron dos encuestas con el instrumento de cuestionario (escala de Likert) para medir las dimensiones de las variables: competencia docente (preparación para la enseñanza y enseñanza para el aprendizaje) y desempeño docente (actuación, responsabilidad y resultados). La investigación planteó como hipótesis que existe una relación significativa entre las competencias docentes y el desempeño docente de los instructores de SENATI Cajamarca. Al procesar los datos en el sistema SPSS versión 25.0 se obtuvo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,701, este valor evidencia la existencia de una correlación alta, por lo que, se acepta la hipótesis.

Palabras clave: Competencia docente, desempeño docente, preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, actuación, responsabilidad, resultados.

ABSTRACT

Today, companies are concerned about adequate human resources management, business success is associated, among other factors, with workers' job performance, which is a reflection of the job skills with which these Have. Skills are also being considered as a key aspect of improving service in education. In this sense, teachers (instructors for SENATI) are evaluated by the students, since they are the ones who interact day by day in their vocational training process. This research aims to establish the relationship between teaching skills and the teaching performance of SENATI Cajamarca instructors in 2019. The population – sample consisted of the 357 students enrolled in the fifth and sixth semesters of the indicated period. The research design is non-experimental-correlated. The research design is non-experimental-correlated. For data collection, two surveys were developed with the questionnaire instrument (Likert scale) to measure the dimensions of variables: teaching competence (teaching preparation and teaching for learning) and teaching performance (action, responsibility and results). The research hypothesized that there is a significant relationship between the teaching skills and the teaching performance of SENATI Cajamarca instructors. When processing the data in the SPSS version 25.0 system, the Spearman correlation coefficient of 0.701 was obtained, this value shows the existence of a high correlation, so the hypothesis is accepted.

Keywords: Teaching competence, teaching performance, learning readiness, teaching for learning, action, responsibility, results.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización.

El Banco de Desarrollo para América Latina (2015) en su publicación sobre el estudio de la Educación Técnica y Formación Profesional en el Perú, dice que éstas tienen una primordial participación en los niveles de productividad de los países y que específicamente la Educación Técnica apunta a desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias específicas en la mano de obra y que estén en concordancia con la demanda laboral de las empresas y sectores productivos.

En el Perú, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), es un ente adscrito al Ministerio de Educación (MINEDU) creado por Ley N°28740 cuya finalidad es que las instituciones educativas, públicas o privadas, ofrezcan un servicio de calidad y que las personas tengan las competencias necesarias para el desarrollo de sus labores. Esta finalidad la logra a través de dos procesos: la acreditación de la calidad educativa y la acreditación de competencias. Dentro de los estándares del Nuevo Modelo de Acreditación para Institutos y Escuelas de Educación Superior (2016) se encuentran los referidos a las competencias del personal tales como: selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento, plana docente adecuada, reconocimiento de las actividades de la labor docente, plan de desarrollo académico y el bienestar.

El Estado peruano ha buscado de manera recurrente establecer un mecanismo que permita estandarizar la calidad educativa. Fue a través de la conformación de un grupo integrado por entidades como: Ministerio de Educación - MINEDU, Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa –

SINEACE, Consejo Nacional de Educación, Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales y el Foro Educativo; que se logró elaborar el Marco del Buen Desempeño Docente, documento a través del que se define la forma por la cual se demuestre dicho buen desempeño mediante de la categorización jerárquica de cuatro dominios: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación para la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; que comprenden a su vez nueve competencias que incluyen cuarenta desempeños. Es indispensable, hoy en día, que las instituciones educativas, sean públicas o privadas, sean enmarcadas en estos parámetros que a su vez garantizarán la calidad educativa recibida por los estudiantes.

El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) es una institución educativa creada por la Sociedad Nacional de Industrias que tiene por objetivo proporcionar formación y capacitación profesional en actividades industriales y también para labores en instalaciones, reparaciones y mantenimiento para cualquier otra actividad económica. Cuenta con 81 sedes a nivel nacional, agrupadas en 13 zonales, que ofrecen 70 carreras técnicas. Tiene un modelo pedagógico de aprendizaje práctico, globalizado e interactivo que desarrolla competencias técnicas, metódicas, personales y sociales a partir del desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

1.1.2. Descripción del problema.

El Centro de Formación Profesional de Cajamarca de El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) tiene 26 años de funcionamiento ofreciendo las carreras de: mecánica de mantenimiento de maquinaria pesada, mecánica automotriz, mecatrónica automotriz, mecánica de mantenimiento, electricidad industrial y administración industrial. En el cierre del año 2018 tenía 1,143 estudiantes matriculados y 34 instructores.

Las carreras de mayor demanda son: mecánica de mantenimiento de maquinaria pesada y mecánica automotriz. La situación económica por la cual atraviesa la región de Cajamarca ha repercutido en el decremento de estudiantes sobre todo en la carrera de mecánica de mantenimiento de maquinaria pesada, ya que hubo una baja en la demanda de profesionales técnicos por parte de las empresas relacionadas al rubro minero.

Actualmente, al finalizar cada periodo académico, los estudiantes realizan una encuesta de formación por cada curso y cada instructor. Esta encuesta se encuentra dividida en preguntas referidas a: el instructor, los medios didácticos, los contenidos de los cursos, la infraestructura y medios del SENATI y los servicios complementarios.

Los resultados de la encuesta realizada al finalizar el periodo académico 2018-20 arrojan que los estudiantes califican al instructor desde muy bajo a regular en un porcentaje de 14% respecto al dominio de los temas tratados, 16% a la capacidad del instructor para realizar ejercicios de aplicación y casos prácticos, 17% en su habilidad para fomentar el trabajo en equipo y la participación en clase, 15% en el nivel de respeto y la amabilidad con el grupo y con un 14% referido a su puntualidad.

Sin embargo, se considera que estas cinco preguntas no constituyen una completa evaluación de competencias docentes, por lo cual, se plantea realizar una evaluación teniendo en cuenta los cuarenta desempeños que reflejan las nueve competencias incluidas en los cuatro dominios que debe tener un docente y que se encuentran detallados en el manual del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación (MINEDU).

1.1.3. Formulación del problema.

Pregunta general

¿Qué relación existe entre las competencias docentes y el desempeño docente de los instructores de SENATI Cajamarca, 2019?

Preguntas auxiliares

¿Cómo son la preparación para el aprendizaje y la enseñanza para el aprendizaje del estudiante, como componentes de las competencias docentes de los instructores de SENATI Cajamarca, 2019?

¿Cómo son la actuación, responsabilidad y resultados, como elementos del desempeño docente de los instructores de SENATI Cajamarca, 2019?

¿Qué proceso de evaluación de desempeño docente se puede proponer para mejorar el posicionamiento de los egresados frente a las empresas?

1.2 Justificación

1.2.1 Justificación científica.

La presente investigación se realizó para aportar al conocimiento ya existente sobre la relación que existe, entre las competencias docentes y el desempeño docente, de manera que los resultados contribuyan a poder mejorar el control y seguimiento de estas variables, lo cual, genera conocimiento dentro del área de la Administración, aplicada a la educación en institutos de educación superior.

1.2.2 Justificación técnica-práctica.

Esta investigación se realizó con el objetivo de mejorar el nivel de competencias docentes de los instructores de SENATI Cajamarca, a través de la mejora de la evaluación del desempeño docente de dicha institución.

Además, este estudio permitió indagar –a través de la encuesta- la percepción de los estudiantes respecto a las competencias profesionales de los docentes y su desempeño, todo esto con la finalidad de aportar con datos reales en la solución de problemas prácticos como son: la competencia profesional y el desempeño docente.

1.2.3 Justificación institucional y personal.

Los resultados a los que llegó la presente investigación pueden ser usados para futuros trabajos una vez que sean validados y demostrados su confiabilidad, además de ser empleados por la propia institución (SENATI) de manera que se tengan datos fidedignos respecto a las competencias docentes necesarias que aseguren una calidad en la educación brindada así como también mejorar la selección de personal docente a través de la mejora en el perfil del puesto así como la evaluación que incluyen dicho proceso.

1.3 Delimitación de la investigación

La presente investigación se realizó en el Centro de Formación Profesional Cajamarca, perteneciente a la Zonal Cajamarca – Amazonas – San Martín, del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI, teniendo como base el periodo académico 2019.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general.

Analizar la relación entre las competencias docentes y el desempeño docente de los instructores de SENATI Cajamarca, 2019.

1.4.2 Objetivos específicos.

Analizar la preparación para el aprendizaje y la enseñanza para el aprendizaje del estudiante como componentes de las competencias docentes de los instructores de SENATI Cajamarca, 2019.

Analizar la actuación, responsabilidad y resultados como elementos del desempeño docente de los instructores del SENATI Cajamarca, 2019.

Proponer un proceso de evaluación del desempeño docente para mejorar el posicionamiento de los egresados frente a las empresas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Para la presente investigación se ha tomado en cuenta los siguientes trabajos de investigación a nivel internacional, nacional y local:

A nivel internacional:

González (2016) en su tesis para doctorado titulada *Evaluación de la actividad docente universitaria en el contexto chileno* de la Universidad de Alcalá de Madrid, España, que tuvo como objetivo general el elaborar un modelo de evaluación de la actividad docente empleando una metodología que busca integrar los métodos cuantitativo y cualitativo aplicando estadística descriptiva y cuestionarios; concluyó que la evaluación docente es tomada por las instituciones educativas como un paso administrativo más, sin darle la debida importancia, lo cual evita que la institución tenga una información que le permita redirigir sus estrategias organizacionales que supongan una mejora continua. Esta evaluación debe tener como propósito buscar la calidad educativa involucrando, en igual importancia, tanto a la percepción por parte del profesorado como del alumnado, para que puedan incidir también en la planificación y organización de programas de asignaturas, establecimiento de estrategias metodológicas, entre otras. Es muy importante que esta evaluación de la actividad docente tenga el soporte administrativo y el apoyo institucional.

Bonilla (2010) en su tesis para doctorado titulada *Nivel de competencia y desempeño docente del profesorado de la Escuela de Medicina de la Universidad Católica Nordestana (UCNE) bajo un enfoque integral y desarrollador*, de la Universidad del País Vasco, España, que tuvo como objetivo general el determinar el nivel de competencia y desempeño docente y el impacto de una intervención educativa en los profesores de la escuela de medicina de la UCNE, y empleando un tipo de investigación

correlacional con diseño cuasi experimental; concluye que los docentes evaluados por los estudiantes obtuvieron tanto en el pre test como en el post test altas calificaciones respecto a la motivación e interacción y la puntualidad y los aspectos menos valorados fueron el proceso de enseñanza/aprendizaje y la asignación de tareas. La no variación en las evaluaciones respecto evaluación coherente, clima positivo, altas expectativas, establece normas, organiza clase, comunica objetivos y estrategias significativas ponen en evidencia que no basta solo con evaluar, sino que a partir de los resultados de esta se debe analizar el establecimiento de metas comunes que permitan el desarrollo armónico e integral de la universidad junto a los docentes empezando por un cambio de actitud de ambas partes.

A nivel nacional

Contreras (2019) en su tesis para maestría titulada *Gestión escolar y desempeño docente en la institución educativa 3049 Imperio del Tahuantinsuyo de Independencia* de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Lima, que tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre la gestión escolar y el desempeño docente en la institución educativa 3049 Imperio de Tahuantinsuyo de Independencia, y empleando un tipo de investigación correlacional y diseño no experimental; concluye que existe una relación significativa entre la gestión escolar y el desempeño docente. Igualmente hay correlación entre la gestión escolar y la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje y participación comunitaria. Menciona también, que, a partir de los resultados, es importante que se desarrollen programas de capacitación dirigidas a mejorar la gestión escolar para fortalecer las competencias pedagógicas y optimizar los resultados en el logro, lo cual repercute en el desempeño docente y que se evidencia en el aprendizaje de los estudiantes.

Arroyo (2018) en su tesis para maestría titulada *El Desempeño docente y su relación con la formación de profesores en biología en la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación – Enrique Guzmán y Valle* de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Lima, que tuvo como objetivo general el evaluar la relación entre el desempeño docente con la formación profesional en biología de los estudiantes de la facultad de ciencias de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, y empleando un tipo de investigación aplicada con un diseño no experimental; concluye que existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y la formación profesional de los estudiantes ($r=0.86$), esto como reflejo de la correlación que existe entre la capacidad profesional, capacidad pedagógica y la práctica de valores del docente con la formación de los estudiantes. De acuerdo con el autor, esto significa que la formación de los estudiantes mejorará dependiendo del buen desempeño que tengan los docentes.

Colquichagua (2018) en su tesis para maestría titulada *La competencia docente y su relación con el desempeño laboral en la institución educativa Saúl Cantoral Huamaní, Lima, 2016* de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, que tuvo como objetivo general el determinar el nivel de relación entre la competencia docente y su desempeño laboral en la institución educativa Saúl Cantoral Huamaní, Lima, 2016, y empleando un tipo de investigación explicativo con un diseño no experimental; concluye que la competencia docente se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del docente según el coeficiente de correlación obtenido de 0.763, este resultado se evidencia en la relación que existe entre las dimensiones de la variable competencia docente (nivel de conocimientos, praxis didáctica, praxis evaluativa y actitud personal) y cada una de las dimensiones de desempeño laboral estudiadas, es decir; la responsabilidad (0.719), dominio profesional (0.742) y trabajo en equipo (0.811). Esta vinculación directa entre las variables menciona el autor, confirma la importancia del desempeño como columna vertebral del éxito de la

institución. Es necesario además complementar esta información con la opinión de los mismos docentes y directivos.

Guzmán y Zavaleta (2018), en su tesis para maestría titulada *Competencias pedagógicas relacionadas con el desempeño en docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Provincia de Trujillo*, de la Universidad César Vallejo, que tuvieron como objetivo general el determinar la relación entre la competencia pedagógica y el desempeño en docentes de la facultad de ciencias médicas de la provincia de Trujillo en el periodo junio julio 2018, y empleando un diseño de investigación correlacional de tipo no experimental, concluyen que no existe una relación significativa entre las variables competencias pedagógicas y desempeño docente. De acuerdo a los resultados obtenidos, las dimensiones de la variable competencia tales como actitud personal, conocimiento, práctica didáctica, práctica evaluativa no tuvieron una alta calificación por parte de los estudiantes, sin embargo, es estudio menciona que la población docente se esfuerza por la excelencia en su desempeño y no se valoran en el mismo nivel de exigencia el desarrollo de competencias y que a pesar de la baja correlación mostrada entre competencia y desempeño, no se contraponen ambos aspectos en la labor del docente universitario el cual trasciende a lo largo de la vida del estudiante.

Peralta (2018) en su tesis para maestría titulada *Las competencias del docente y la relación con su desempeño en las escuelas profesionales de la facultad de ciencias empresariales de la UPT – Año 2017* de la Universidad Privada de Tacna, que tuvo por objetivo general el analizar la relación entre las competencias del docente con su desempeño, en las escuelas profesionales de la facultad de ciencias empresariales de la UPT – año 2017 y empleando un tipo de investigación correlativo con diseño no experimental; concluye que existe una relación estadísticamente directa y significativa entre las variables competencia docente y desempeño docente. Las dimensiones de la

variable competencia docente (competencias básicas, competencias genéricas, competencias específicas) obtuvieron una medición de satisfactorio. De igual manera las dimensiones de la variable desempeño docente (desempeño académico, desempeño laboral, desempeño investigativo y extensionista) obtuvieron la misma calificación. Para obtener dicha calificación fue necesario contrastar los resultados de la herramienta de evaluación con los intervalos de niveles. Indica además que para mejorar estas calificaciones es necesario establecer un perfil adecuado para el contrato de docentes que contenga las competencias mínimas y que éstas formen parte también en la evaluación de desempeño. Finalmente recalca la necesidad del establecimiento de un programa de inducción y capacitación para lograr desarrollar o mejorar las competencias.

Rosales (2018), en su tesis para maestría titulada *Desempeño docente y competencias formativas en los alumnos del diplomado de liderazgo y gestión del batallón de infantería de la escuela de infantería al 2017. Visión docente*, de la Universidad Nacional de Educación Guzmán y Valle de Lima, que tuvo por objetivo general el determinar de qué manera la planificación se relaciona con la adquisición de competencias formativas en los alumnos del diplomado de liderazgo y gestión del batallón de infantería de la escuela de infantería 2017, y empleando un tipo de investigación descriptivo correlacional con diseño no experimental, concluye que el desempeño docente se relaciona significativamente con la adquisición de competencias formativas en los alumnos. De acuerdo con las dimensiones estudiadas, el estudio también encuentra una relación entre la planificación, la ejecución, la evaluación e identificación con la institución con la adquisición de competencias formativas de los estudiantes por lo que es importante se desarrollen programas de capacitación para la mejora continua en el desempeño del proceso de enseñanza – aprendizaje que permitan la satisfacción de las necesidades académicas de los estudiantes.

A nivel local

Bardales (2019) en su tesis para maestría titulada *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*, de la Universidad Privada del Norte de Cajamarca, que tuvo como objetivo general el determinar si la gestión por competencias influye en el desempeño del profesional docente de una institución educativa del nivel secundaria del sector público de la ciudad de Cajamarca 2019; bajo la metodología de tipo investigación correlacional, con método inductivo – deductivo y un diseño no experimental, concluye que la gestión por competencias influye positiva y significativamente en el desempeño docente. Para medir la gestión de competencias tuvo en cuenta a la misión y visión de la institución para determinar las competencias laborales, lo cual fue calificado con un nivel muy alto. Respecto al desempeño, los resultados arrojaron que los docentes tienen un desempeño laboral alto. El estudio refuerza la importancia que debe haber en establecer un modelo de gestión por competencias basados en la misión, visión y objetivos estratégicos que permitan lograr los resultados esperados de la institución.

Livaque (2017) en su tesis para maestría titulada *El clima laboral y su relación con el desempeño docente en la escuela académico profesional de obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca 2015 – 2016*, de la Universidad Nacional de Cajamarca, que tuvo como objetivo general el establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de los docentes de la escuela académico profesional de obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca en el Año 2015 – 2016 con el propósito de diseñar estrategias de mejora; y empleando un tipo de investigación descriptivo correlacional con diseño no experimental; concluye que existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia, obteniendo un valor $r = 0.980$ que nos indica que existe una correlación positiva muy alta. Las dimensiones que componen la variable

clima laboral tales como comunicación, motivación, confianza y participación obtuvieron una calificación muy alta, de igual manera las dimensiones que componen a la variable desempeño docente tales como capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad con sus funciones y relaciones personales obtuvieron una calificación muy alta. Esta relación significativa obliga a que se realice un programa de evaluación integral y permanente de desempeño profesional docente basado en las competencias para lograr la mejora continua para rescatar y potenciar las fortalezas que presentan los docentes y corregir las posibles debilidades, garantizando de esta manera un desempeño profesional eficiente, eficaz y satisfactorio.

Araujo (2015) en su tesis para maestría titulada *Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desempeño docente en la institución educativa "San Santiago" del distrito de Huasmín en el año 2014*, de la Universidad Nacional de Cajamarca, que tuvo como objetivo general el determinar la influencia de la aplicación de las estrategias de acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en el proceso educativo de la institución educativa "San Santiago" del nivel secundario del distrito de Huasmín, provincia de Celendín en el año 2014, con un tipo de investigación aplicada y un diseño pre experimental; concluye que luego de aplicar el post test, se pudo comprobar que las estrategias utilizadas permitió el mejoramiento y optimización de su desempeño, siendo posible gracias a la aceptación y buena disposición de parte de los docentes, encontrándose además la relación significativa y directa entre el empleo de estrategias de acompañamiento y el desempeño docente mejorando el rendimiento académico de los estudiantes. Considera importante que el logro de resultados sea reconocido de manera individual y grupal para que sirva como motivación al buen desempeño.

2.2. Bases teóricas

Teoría de la autoeficacia.

La autoeficacia es una teoría que introdujo Albert Bandura, un psicólogo ucraniano-canadiense que nació en 1925 que desarrolló la teoría del aprendizaje social, luego rebautizado como la teoría sociocognitiva. Esta actualización se debió a la confirmación de la tesis de la autoeficacia que Covarrubias y Mendoza (2013) afirman que es:

En la que el funcionamiento humano está regido por la mente, que es capaz de conocer y discernir en un contexto determinado. El objetivo principal de este vuelco estriba en que Bandura intentó no sólo relevar los procesos cognitivos, sino también, poner límites teóricos a un concepto que se solapaba con otras teorías del aprendizaje social.” (p.108).

Covarrubias y Mendoza (2013) detallan también dos conceptos desarrollados por Bandura de la siguiente manera:

a) *Determinismo recíproco.*

Cabe resaltar que en los factores personales, conductuales y ambientales se produce una interrelación e interdependencia, que, a su vez, conforma una tríada de determinación recíproca. Esta reciprocidad, influye intencionadamente, en el funcionamiento psicosocial y en los acontecimientos que afectan la vida de las personas, ya que, al luchar por el control de sus vidas, intentan obtener ganancias sociales y personales. Por ello, el resultado de sus acciones está condicionado por los pensamientos que tienen de sí mismas, pues, al ser productoras y productos de sus circunstancias no sólo responden a las demandas del ambiente, sino que, además, las modifican (Bandura, 2004). Bandura (2008) manifiesta, que las personas no tienen un funcionamiento

autónomo, ni tampoco sus comportamientos están totalmente determinados por factores situacionales. Las personas son producto de la interacción recíproca entre los determinantes personales, comportamentales y ambientales. Así, en lo personal y comportamental, están influidos de forma directa, por la dotación biológica, como por las propias concepciones, valores, metas y estados afectivos. Lo ambiental y lo comportamental alteran el entorno y viceversa. Mientras que lo personal y lo ambiental están intervenidos por los modelos, las influencias sociales y/o la educación, entre otros, que modifican los atributos personales.

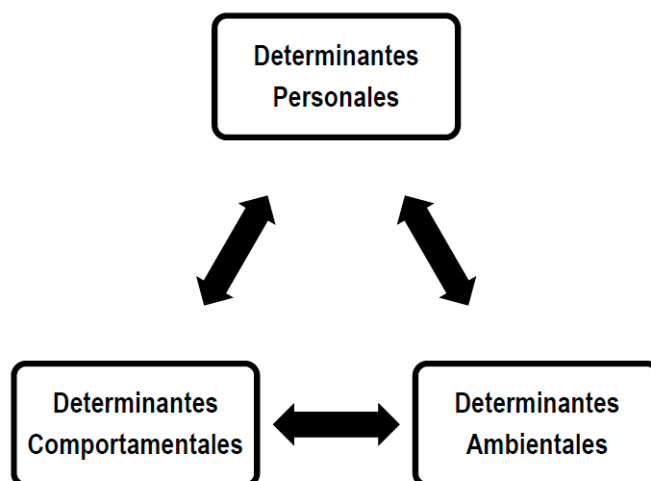


Figura 1. Determinismo recíproco
Fuente: Covarrubias y Mendoza (2013)

b) Expectativas de eficacia y expectativas de resultados.

Otro aspecto propuesto por Bandura ha sido la diferenciación sostenida entre expectativas de eficacia y expectativas de resultados. Las primeras han sido definidas como el convencimiento de que una ejecución se realice con éxito y, las segundas, como la estimación de los resultados a conseguir una vez realizada la ejecución. Así, mientras unas están referidas al convencimiento de hacer bien una ejecución, las otras están referidas a lo esperado por la ejecución. Para Bandura los comportamientos son determinantes de los resultados, que a su vez dependen de la gestión de los propios recursos. (p.108-109)

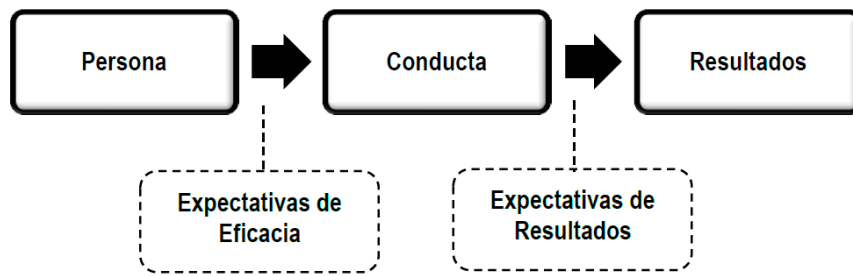


Figura 2. Expectativas de eficacia y expectativa de resultados.
Fuente: Covarrubias y Mendoza (2013)

Teoría clásica de administración

La teoría administrativa ha ido evolucionando, se inició desde un enfoque científico para luego tener un enfoque clásico tal como Stoner, Freeman y Gilbert Jr. (1996) mencionan que: “la administración científica se preocupó por elevar la productividad de la fábrica y el trabajador individual. La teoría clásica de la administración surgió de la necesidad de encontrar lineamientos para administrar organizaciones complejas, por ejemplo, las fábricas” (p.38). su principal exponte fue Henry Fayol.

Producto de la evolución de la teoría administrativa, nace el proceso administrativo que según Stoner et al. (1996): “es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar las metas establecidas para la organización” (p.11)

La etapa de dirección la más dinámica del proceso ya que corresponde a la ejecución de lo planificado y organizado, a través de actividades de motivación, liderazgo y comunicación. Gonzales y Cisnero (2010) afirman que:

En la esfera de la dirección, las organizaciones se ven sometidas a retos, desafíos y presiones a los cuales tienen que responder con alto grado de creatividad y realismo. Los principales desafíos están dados por los constantes

logros científico-técnicos, la rápida aparición y aceptación de nuevos productos, cada vez mayores restricciones de recursos humanos, materiales y financieros, mercados más agresivos en el ámbito internacional, el crecimiento de las demandas sociales y la revolución de la informática y las comunicaciones.

Tras estos significativos cambios, las empresas modernas cada vez más concuerdan en reconocer la significación que posee la dimensión humana de la empresa y la gestión de recursos humanos, igualándole en grado de importancia con los recursos económicos, financieros y tecnológicos, pues el factor humano que forma parte de una organización es aquel capaz de innovar y hacer competitiva las actividades del negocio de una entidad y es realmente el que va a conseguir que los clientes estén satisfechos o no, convirtiéndose el mismo en un elemento de vital importancia para gestionar de forma eficaz y eficiente.

La gestión de recursos humanos ha ido evolucionando, la moderna Gestión de los Recursos Humanos está enfrascada en nuevos retos, siendo la Gestión por Competencias uno de ellos y convirtiéndose ésta dentro de la organización en una vía capaz de lograr la armonía entre los objetivos organizacionales y el desarrollo individual de las personas, elevando a un grado de excelencia las competencias de cada uno de los individuos envueltos en el accionar de una empresa. (p.22)

a) Competencias.

Alles (2005) toma como referencia a otro autor e indica: “Siguiendo a Spencer y Spencer, las competencias son, en definitiva, características fundamentales del hombre e indican “formas de comportamiento de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo”. Competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.” (p.78-79)

Alles (2005) define a las competencias relacionadas a la gestión de recursos humanos como: “un comportamiento superior en relación con un estándar de éxito en un puesto o situación determinados” (p.79)

b) Tipos de competencias.

Siguiendo con Alles (2005) refiere que:

Para Spencer y Spencer son cinco los principales tipos de competencia:

- 1) Motivación: los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones “dirigen, conllevan y seleccionan” hacia ciertas acciones u objetivos y lo alejan de otros”
- 2) Características: características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información.
- 3) Concepto propio o concepto de uno mismo: Las actitudes, valores o imagen propia de una persona.
- 4) Conocimiento: la información que una persona posee sobre áreas específicas.
- 5) Habilidad: la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental. (p.79-80)

c) Clasificación de competencias.

Para Alles (2005) se debe seleccionar a los empleados a las funciones que realizará dentro de la organización, para esta clasificación toma nuevamente como referencia a otro autor:

Para Spencer y Spencer las competencias se pueden clasificar en:

Competencias de logro y acción.

Orientación a logro.

Preocupación por el orden, la calidad, la precisión.

Iniciativa.

Búsqueda de información.

Competencias de ayuda y servicio.

Entendimiento interpersonal

Orientación al cliente.

Competencias de influencia.

Influencia e impacto.

Construcciones de relaciones.

Conciencia organizacional.

Competencias gerenciales.

Desarrollo de personas.

Dirección de personas.

Trabajo en equipo y cooperación.

Liderazgo.

Competencias cognoscitivas.

Pensamiento analítico.

Razonamiento conceptual.

Experiencia técnica/profesional/de dirección. (p.83)

Competencias de eficacia personal.

Autocontrol.

Confianza en sí mismo.

Comportamiento ante los fracasos.

Flexibilidad.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Competencias docentes.

a) Concepto.

Es la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Indica que la competencia no solo es conocer y emplear el conocimiento, sino poder adecuarlo al entorno, de tal manera que sea comprensivo para el estudiante, trasladando situaciones reales al debate que generen una capacidad de toma de decisiones éticas es decir que conozcan las implicancias de estas. (MINEDU, 2016).

b) Dimensiones e indicadores.

Preparación para el aprendizaje.

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (MINEDU, 2016), sus indicadores son:

- Comprensión de características de estudiantes.

Conoce y comprende las características de los estudiantes tales como: la edad y el género según cada semestre (MINEDU, 2016)

- Planificación con coherencia de lo programado.

Selecciona estrategias y actividades que sean coherentes con los aprendizajes esperados. (MINEDU, 2016).

Enseñanza para el aprendizaje.

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes (MINEDU, 2016). Sus indicadores son:

- *Creación del clima propicio para aprendizaje.*

Desarrolla con sus estudiantes un ambiente afectivo y seguro que favorece el aprendizaje. (MINEDU, 2016).

- *Enseñanza a partir de experiencias.*

Promueve y orienta el desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje alrededor de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para sus estudiantes. (MINEDU, 2016).

- *Evaluación y retroalimentación de aprendizaje.*

Procesa y organiza periódicamente los resultados de la evaluación de sus estudiantes y se los comunica de manera oportuna. Retroalimenta a los estudiantes orientándolos sobre su nivel actual, el nivel de logro que se espera de ellos y qué actividades les corresponde realizar para llegar a lo esperado (MINEDU, 2016).

2.3.2. Desempeño docente.

a) Concepto.

Son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona (MINEDU, 2016).

b) Dimensiones.

Actuación.

Comportamiento observable, que puede ser descrito y/o medido (MINEDU, 2016). Sus indicadores son:

- *Generación de valores.*

Propicia entre sus alumnos la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro, donde los estudiantes acudan con satisfacción, promoviendo en ellos el respeto por sí mismos y por sus compañeros (MINEDU, 2016).

- *Seguimiento del aprendizaje.*

Verifica los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados (MINEDU, 2016).

Responsabilidad.

Referencia a las funciones generales de la profesión docente (MINEDU, 2016).

Sus indicadores son:

- *Conocimiento de materias que enseña.*

Conoce las materias de las áreas a su cargo. Domina una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos (MINEDU, 2016).

- *Uso de recursos como soporte de enseñanza.*

Considera el uso de diversos recursos y materiales como soporte pedagógico, apoyándose en información de diferentes fuentes desde una perspectiva interdisciplinaria (MINEDU, 2016).

Resultados.

Referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación (MINEDU, 2016). Sus indicadores son:

- *Evaluación en concordancia con lo enseñado.*

Formula procesos de evaluación pertinentes orientados a evaluar tanto procesos como resultados de la enseñanza y el aprendizaje impartidos (MINEDU, 2016).

- *Difusión de resultados.*

Comparte los avances en el proceso educativo de sus estudiantes con sus familias, sus dificultades y sus logros y compromete a las familias en la responsabilidad respecto a estos resultados y acciones que ayuden a su mejora permanente (MINEDU, 2016).

2.3.3. Desempeño por competencias.

Ruiz (2013) en su artículo para la revista M&M denominado "Gestión por competencias, claves para éxito empresarial" menciona que:

La gestión por competencias es un modelo de direccionamiento empresarial, que busca potenciar las habilidades, capacidades y conocimiento de los trabajadores, en función de los cargos y tareas a desarrollar. El objetivo es que cada miembro de una compañía ocupe el puesto en el que mejor se desempeñe, según sus competencias. (...) El éxito o fracaso de una empresa depende de la capacidad que tengan los directivos para reconocer las competencias de sus trabajadores, e integrarlas eficazmente a los sistemas, métodos y demás procesos laborales y/o productivo. (p.116)

Un modelo adecuado de gestión por competencias sirve para aprovechar al máximo las cualidades y de capacidades de los empleados y obviamente en beneficio de la compañía. Para implementar acertadamente el modelo, deberá cumplir cuatro etapas previas: definición por competencias (realizar un inventario de las competencias claves para lograr objetivos), definición de grado (definir las competencias según el cargo), diseño de perfiles profesionales (determinar los

perfiles, rasgos, características, conocimientos, saberes, cualidades y habilidades que debe tener la persona) y análisis por competencias (analizar cuales empleados tienen las competencias para ocupar los cargos). (p.118)

Alles (2005), en su libro *Desempeño por Competencias: Evaluación de 360°*, indica que: “la definición de competencias se relaciona con la mejor manera de lograr los objetivos, los diferentes subsistemas de la empresa, diseñados a su vez en función de esas competencias que llevarán al éxito, serán el vehículo para lograrlo”. (p.15). y que: “por lo tanto, la gestión de recursos humanos por competencias no es ni más ni menos que el medio para tener éxito. Las competencias – a su vez - son aquellos comportamientos que nos permitirán alcanzar los resultados.” (p.16). La evaluación de desempeño es la mejor forma de alinear a los recursos humanos con la estrategia de la empresa.

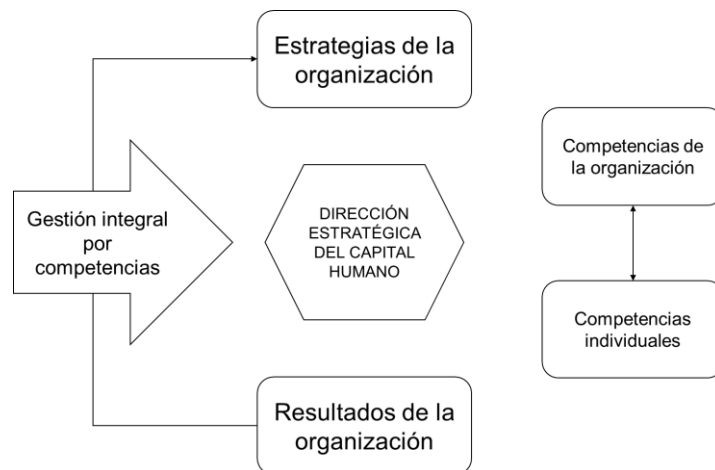


Figura 3. Gestión por competencias agrega valor a la estrategia de negocios.
Fuente: Alles (2005)

Además, Alles (2005) señala que: “entre los principales objetivos de la evaluación de desempeño se encuentran el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos.” (p.27) y también que: “se puede utilizar la evaluación de desempeño para mucho más que determinar los salarios. Mejora por igual los resultados de la empresa y la actuación futura de las personas.” (p.28)

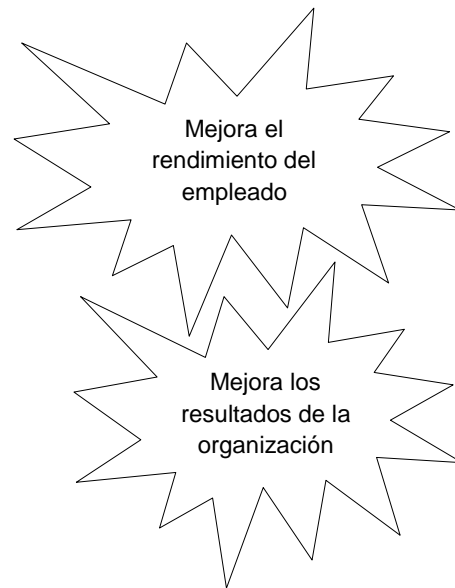
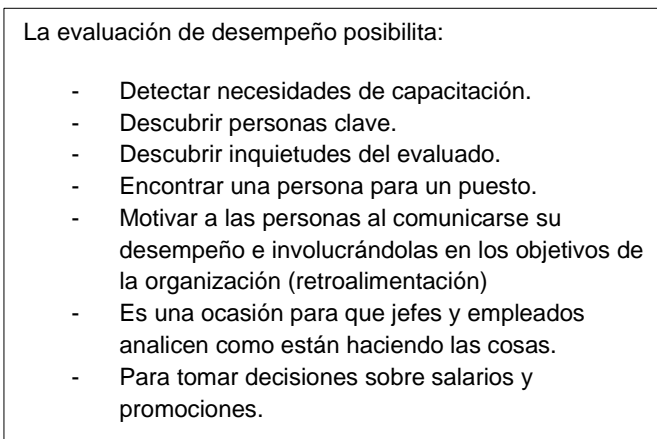


Figura 4. ¿Para qué sirve la evaluación de desempeño?
Fuente: Alles (2005)

2.4. Definición de términos básicos

Competencia.

Capacidad, la habilidad, la destreza o la pericia para realizar algo en específico o tratar un tema determinado.

Desempeño.

Es el rendimiento de una persona en su ámbito laboral o académico. Se trata del nivel que consigue alcanzar de acuerdo con su destreza y a su esfuerzo.

Instructor.

Es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza técnica, que incluye la tecnología (teoría) y la práctica en talleres.

Aprendizaje.

Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia.

Enseñanza.

Es la acción y efecto de enseñar (instruir, adoctrinar y amaestrar con reglas o preceptos). Se trata del sistema y método de dar instrucción, formado por el conjunto de conocimientos, principios e ideas que se enseñan a alguien.

Actuación.

Se refiere al ejercicio de una función que será propia del oficio que se desempeña. También es la acción y efecto de poner en ejercicio, asimilar, de ejercitar funciones, hacer o de producir un efecto determinado en otras palabras, de actuar.

Responsabilidad.

Es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo.

Resultados.

Se entiende como resultado a la consecuencia final de una serie de acciones o eventos, expresados cualitativa o cuantitativamente. En el ámbito estrictamente académico, el resultado puede referir a la calificación que un estudiante sacó en la evaluación final del curso.

CAPÍTULO III: PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general.

Existe una relación significativa entre las competencias docentes y el desempeño docente de los instructores del SENATI Cajamarca.

3.2. Variables

Variable 1: competencias docentes.

Variable 2: desempeño docente.

3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Tabla 1
Operacionalización de los componentes de la hipótesis

Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Fuente de Recolección de Datos	
Existe una relación significativa entre las competencias docentes y el desempeño docente de los instructores del SENATI Cajamarca.	Competencias docentes	Las competencias docentes son las capacidades que tiene un docente para resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad para poner en práctica un saber (MINEDU, 2016)	Preparación para el aprendizaje	Comprensión de características de estudiantes	Encuesta	
				Planificación con coherencia de lo programado	Encuesta	
			Enseñanza para el aprendizaje	Creación de clima propicio para aprendizaje	Encuesta	
				Enseñanza a partir de experiencias	Encuesta	
			Evaluación y retroalimentación de aprendizaje	Encuesta		
	Desempeño Docente		El desempeño docente son las actuaciones observables del docente que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia (MINEDU, 2016)	Actuación	Generación de valores	Encuesta
					Seguimiento del aprendizaje	Encuesta
				Responsabilidad	Conocimiento de materias que enseña	Encuesta
					Uso de recursos como soporte de enseñanza	Encuesta
				Resultados	Evaluación en concordancia con lo enseñado	Encuesta
Difusión de resultados		Encuesta				

CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI, Sede del Centro de Formación Profesional Cajamarca que pertenece a la Zonal Cajamarca – Amazonas – San Martín, ubicada en la Av. Manco Cápac N° 292, en Los Baños del Inca, distrito ubicado a 2,667 msnm con una superficie de 276,4 km² y con un clima cálido y templado con una temperatura media de 13,4°C, ubicado en la provincia y departamento de Cajamarca.

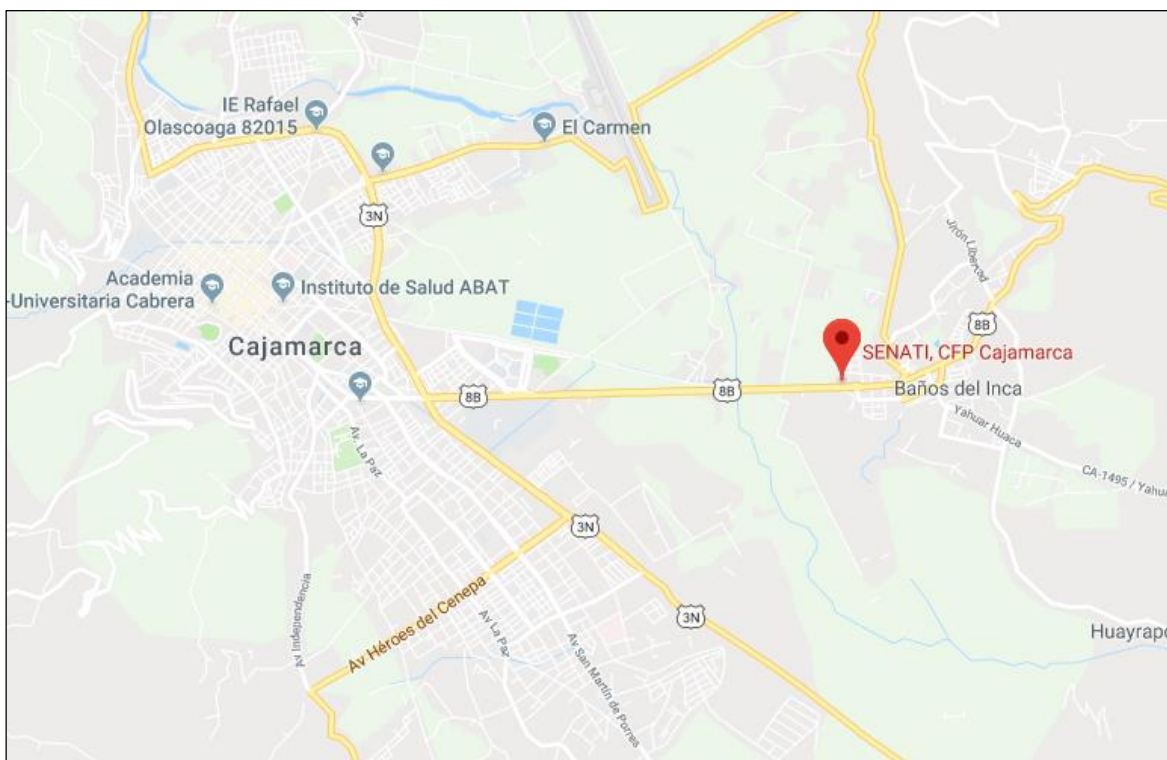


Figura 5. Plano de ubicación de SENATI Cajamarca.
Fuente: Google Maps (2019).

4.2. Diseño de la investigación

Dado que en la presente investigación no se manipularon las variables se la considera como investigación no experimental, además que solo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. La temporalidad es transversal ya que la recopilación de datos se realizó en un único momento, determinando la correlación que existe entre las variables.

4.3. Métodos de investigación

El método de investigación fue deductivo – inductivo ya que a partir de una ley (autoeficacia) y de la teoría administrativa, se pudo analizar sus elementos como son las competencias y el desempeño y a través del análisis de ambas variables se pudo demostrar su correlación.

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

Población y muestra.

Para la presente investigación se ha considerado encuestar a los estudiantes de los últimos semestres (quinto y sexto) dado que su evaluación es más completa considerando el tiempo que ya vienen estudiando e interactuando con los instructores.

Por lo tanto, la población es la misma que la muestra que la conforman los 357 estudiantes del quinto y sexto semestre de todas las carreras matriculados en el periodo académico 2019, distribuidos según carrera profesional técnica de la siguiente manera:

Tabla 2
Distribución de la población y muestra

Carrera	Inscritos
Mecánica Automotriz	99
Mecánica de Mantenimiento de Maquinaria Pesada	90
Electricidad Industrial	79
Mecánica de Mantenimiento	53
Administración Industrial	36
TOTAL	357

Unidad de Análisis.

Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - SENATI, sede Centro de Formación Profesional Cajamarca, que pertenece a la Zonal Cajamarca – Amazonas – San Martín.

Unidad de observación.

Estudiantes del quinto y sexto semestre de todas las carreras, matriculados en el periodo académico 2019 de la sede Centro de Formación Profesional Cajamarca, que pertenece a la Zonal Cajamarca – Amazonas – San Martín del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, y el instrumento utilizado fue el cuestionario elaborado para cada variable. La escala psicométrica utilizada fue la de Likert con cinco niveles de respuestas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25.0, para procesar y analizar los datos obtenidos mediante el instrumento de recolección de información

CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Presentación de resultados

Luego de haber procesado los datos obtenidos (ver Anexo 1) en la aplicación de las encuestas (ver Anexo 2 y Anexo 3) a los 357 estudiantes matriculados en el quinto y sexto semestre, para el período académico 2019, en las diferentes carreras que se dictan en el SENATI Cajamarca, y teniendo en cuenta al problema planteado, la hipótesis y los objetivos general y específicos, se presentan a continuación los resultados del estudio:

5.1. Competencia docente

Dimensión: preparación para el aprendizaje

Para poder analizar a esta dimensión se han considerado las siguientes escalas y medidas a tomar por parte de SENATI:

Tabla 3
Interpretación de resultados: variable competencia docente, dimensión preparación para el aprendizaje

Escala	Medidas a tomar
Nunca	Acciones inmediatas por parte de SENATI
Casi nunca	Acciones de corto plazo por parte de SENATI
A veces	Acciones correctivas por parte de SENATI
Casi siempre	Acciones preventivas por parte de SENATI
Siempre	Acciones estratégicas por parte de SENATI

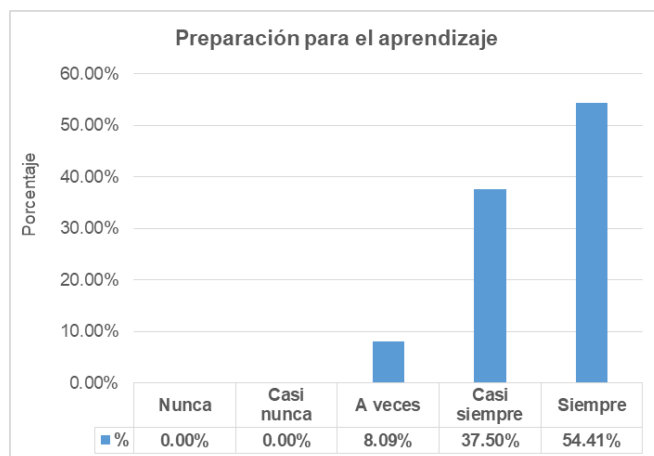


Figura 6. Preparación para el aprendizaje
Fuente: Elaboración propia en base al anexo 1

Más de la mitad de los estudiantes (54.41%) consideran que los docentes siempre tienen la competencia de preparación para el aprendizaje. Gálvez y Milla (2018) en su artículo de investigación “Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente”, indican que:

Es preciso señalar la importancia en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, pues si un docente desconoce o maneja criterios inadecuados en esta etapa, resultaría catastrófica para el grupo de estudiantes a su cargo. Si un docente desconoce la planificación de su trabajo, la elaboración de la programación curricular solo se prepararía para dar contenidos conceptuales y habría escaso dominio de teorías pedagógicas. Sumando cada una de esas falencias, se tendrá un bajo nivel de desempeño. (p.423)

Es por tanto necesario que las gerencias académicas y de recursos humanos, en coordinación la dirección zonal y jefatura del centro de formación profesional de Cajamarca de SENATI, elaboren y ejecuten planes que permitan reforzar la competencia de preparación para el aprendizaje, de tal manera que pueda seguir siendo una ventaja competitiva en mercado de la educación superior técnica.

Dimensión: enseñanza para el aprendizaje

Para poder analizar a esta dimensión se han considerado las siguientes escalas y medidas a tomar por parte de SENATI:

Tabla 4
Interpretación de resultados: variable competencia docente, dimensión enseñanza para el aprendizaje

Escala	Medidas a tomar
Nunca	Acciones inmediatas por parte de SENATI
Casi nunca	Acciones de corto plazo por parte de SENATI
A veces	Acciones correctivas por parte de SENATI
Casi siempre	Acciones preventivas por parte de SENATI
Siempre	Acciones estratégicas por parte de SENATI

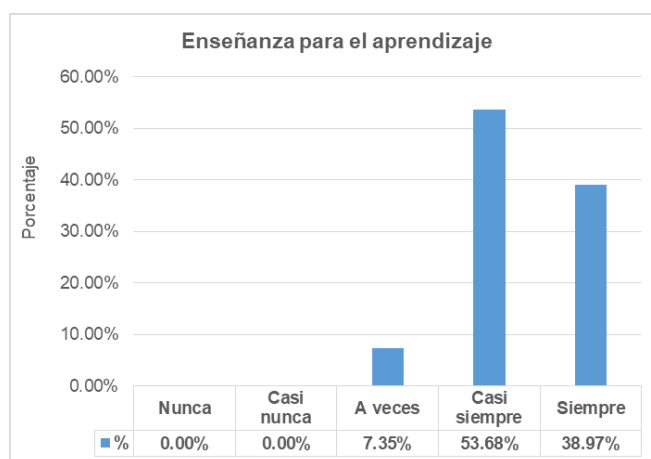


Figura 7. Enseñanza para el aprendizaje
Fuente: Elaboración propia en base al anexo 1

La mayoría de los estudiantes encuestados (53.68%) afirman que los docentes casi siempre desarrollan la competencia de enseñanza para el aprendizaje.

El Marco para la buena enseñanza (2008) del Ministerio de Educación de Chile, indica que en la enseñanza para el aprendizaje tiene especial relevancia ya que:

Las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes y productivas que aprovechen el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva y favorezcan la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes. Al mismo tiempo, estas situaciones deben considerar los saberes e intereses de los

estudiantes y proporcionarles recursos adecuados y apoyos pertinentes. Para lograr que los alumnos participen activamente en las actividades de la clase se requiere también que el profesor se involucre como persona y explicita y comparta con los estudiantes los objetivos de aprendizaje y los procedimientos que se pondrán en juego. Dentro de este dominio también se destaca la necesidad de que el profesor monitoree en forma permanente los aprendizajes, con el fin de retroalimentar sus propias prácticas, ajustándolas a las necesidades detectadas en sus alumnos. (p.9)

De esta manera, se hace necesario que SENATI tome acciones preventivas de tal manera que los docentes reciban capacitaciones para fortalecer sus competencias relacionadas a la enseñanza para el aprendizaje.

5.2. Desempeño docente

Dimensión actuación

Para poder analizar a esta dimensión se han considerado las siguientes escalas y medidas a tomar por parte de SENATI:

Tabla 5
Interpretación de resultados: variable desempeño docente, dimensión actuación

Escala	Medidas a tomar
Nunca	Acciones inmediatas por parte de SENATI
Casi nunca	Acciones de corto plazo por parte de SENATI
A veces	Acciones correctivas por parte de SENATI
Casi siempre	Acciones preventivas por parte de SENATI
Siempre	Acciones estratégicas por parte de SENATI

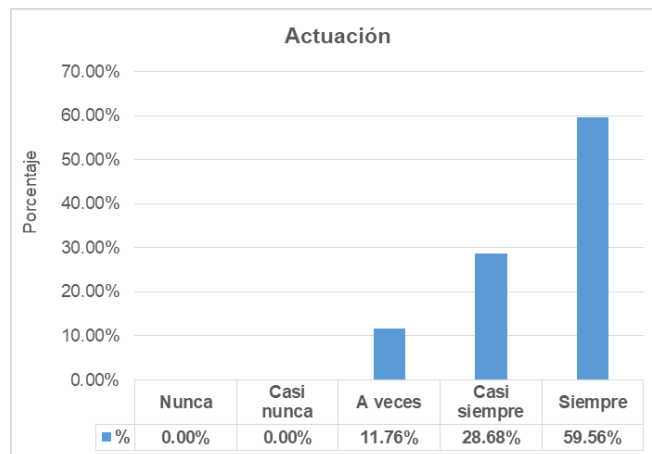


Figura 8. Actuación

Fuente: Elaboración propia en base al anexo 1

El 59.56% de los estudiantes considera que los docentes siempre tienen una buena actuación.

Díaz (2006) en su artículo Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico menciona que:

La actuación del docente no debe ser sólo para consumir conocimientos producidos por otros (Elliot, 1997), sino que, al reivindicar la condición de generador de teorías, está en la posibilidad de producir nuevos conocimientos que deben ser socializados y sistematizados para que sean útiles a la sociedad. La investigación no es sólo un hecho metodológico; es un hecho social, cognitivo, discursivo, psicológico, organizacional. La investigación tiene muchas facetas adicionales al punto de vista epistemológico. (p.100)

Al tener la máxima frecuencia, SENATI debe emprender acciones que permitan asegurar que la actuación de los docentes mejore aún más, teniendo en cuenta que existe un 11.76% que considera que la buena actuación de los docentes ocurre a veces.

Dimensión responsabilidad

Para poder analizar a esta dimensión se han considerado las siguientes escalas y medidas a tomar por parte de SENATI:

Tabla 6
Interpretación de resultados: variable desempeño docente, dimensión responsabilidad

Escala	Medidas a tomar
Nunca	Acciones inmediatas por parte de SENATI
Casi nunca	Acciones de corto plazo por parte de SENATI
A veces	Acciones correctivas por parte de SENATI
Casi siempre	Acciones preventivas por parte de SENATI
Siempre	Acciones estratégicas por parte de SENATI

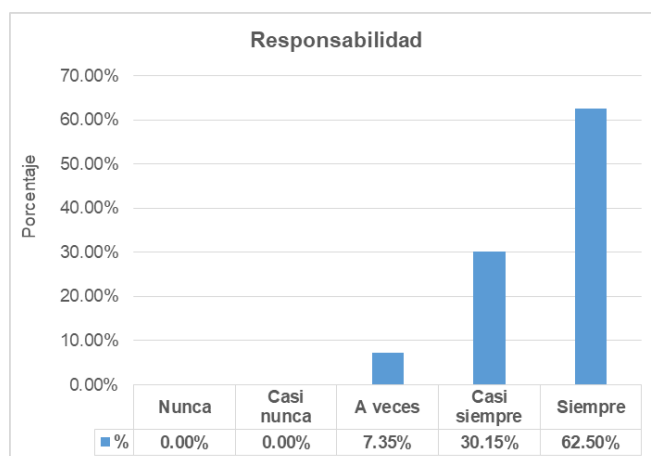


Figura 9. Responsabilidad
Fuente: Elaboración propia en base al anexo 1

El 62.50% de los encuestados indican que los docentes siempre se desempeñan con responsabilidad. Guijosa (2018) afirma que:

El informe de la UNESCO describe que la responsabilidad principal de los docentes es garantizar la instrucción de alta calidad. Esto comprende tareas como abordar el plan de estudios, asegurar el compromiso y el aprendizaje, adaptar la instrucción a las necesidades de los estudiantes, preparar los materiales de clase. (p.1)

Es necesario entonces, que SENATI, promueva actividades académicas que permitan consolidar la responsabilidad docente.

Dimensión resultados

Para poder analizar a esta dimensión se han considerado las siguientes escalas y medidas a tomar por parte de SENATI:

Tabla 7
Interpretación de resultados: variable desempeño docente, dimensión resultados

Escala	Medidas a tomar
Nunca	Acciones inmediatas por parte de SENATI
Casi nunca	Acciones de corto plazo por parte de SENATI
A veces	Acciones correctivas por parte de SENATI
Casi siempre	Acciones preventivas por parte de SENATI
Siempre	Acciones estratégicas por parte de SENATI

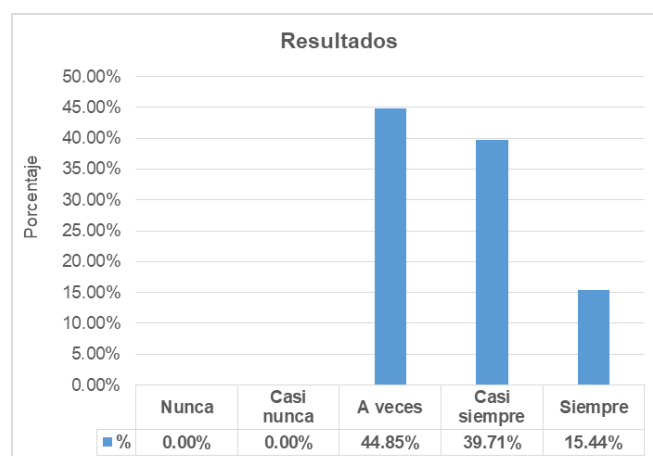


Figura 10. Resultados
Fuente: Elaboración propia en base al anexo 1

El 44.85% de los estudiantes, afirman que los docentes a veces desarrollan el desempeño de resultados, el 39.71% indica que casi siempre y el 15.44% que siempre.

El MINEDU (2016) indica que los resultados son referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación. Por lo tanto, SENATI debe tomar acciones correctivas para que los docentes mejoren las actividades relacionadas a los resultados de los estudiantes, tales como evaluar de acuerdo con lo

enseñado, evaluar también las actitudes y habilidades e interactuar con los padres o apoderados mediante la comunicación de resultados para lograr un compromiso conjunto de mejora en el estudiante.

5.3. Análisis de correlación

Para establecer la correlación de las variables estudiadas, se empleó el Modelo de Correlación de Spearman, cuyo resultado interpretaremos con la siguiente tabla:

Tabla 8
Interpretación del coeficiente de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón, A. (2014) *Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia.*

Luego de tabular y procesar los datos obtenidos de las encuestas en el programa estadístico SPSS (versión 24) y el Microsoft Excel se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 9
Correlaciones de variables estudiadas

		v1	v2
v1	Rho de Spearman	1	.705**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	357	357
v2	Rho de Spearman	.705**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	357	357

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Como se aprecia en la Tabla 9, existe una correlación positiva y significativa entre las variables competencia docente y desempeño docente de los instructores del SENATI Cajamarca, tal como se muestra en la teoría indicada el marco teórico. Al ser una correlación positiva, puede afirmarse que cuando las competencias docentes mejoren, el desempeño docente también mejorará.

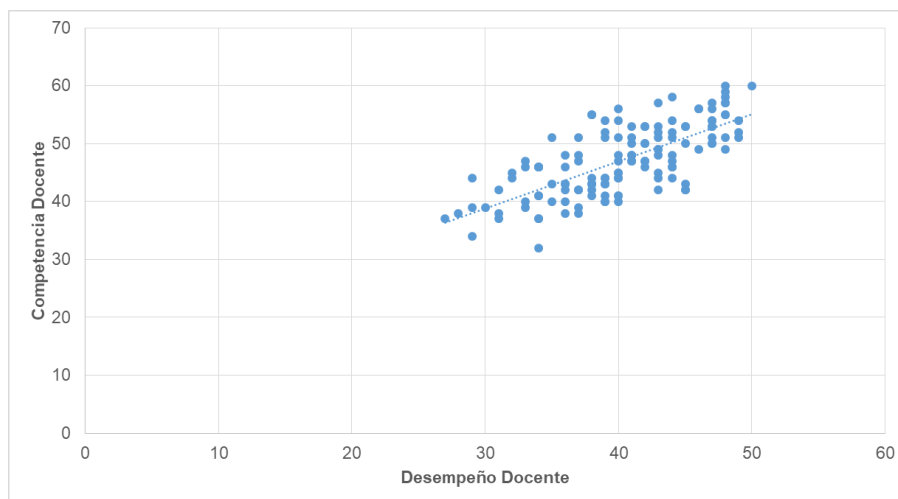


Figura 11. Relación competencia docente y desempeño docente

En la Figura 11 se observa la tendencia positiva de los datos por lo que se comprueba una correlación alta entre las variables competencia docente y desempeño docente de los instructores de SENATI Cajamarca.

5.4. Análisis, interpretación y discusión de resultados

En los últimos años en el sistema educativo peruano, se ha iniciado una evaluación de las instituciones educativas de educación superior por parte de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, cuya misión es garantizar la enseñanza de calidad a los estudiantes.

Dentro de los criterios a evaluar se encuentra la calidad docente, un aspecto muy importante, ya que el docente es la persona que tiene el vínculo directo con los

estudiantes y de sus competencias y desempeños depende mucho el adecuado aprendizaje por parte de estos.

Los padres de familia y/o apoderados además de los mismos postulantes tienen como criterio de evaluación al momento de elegir una institución educativa superior a la calidad docente, la cual es resultado tanto de las buenas competencias docentes y el buen desempeño docente.

A continuación, se analizará, interpretará y discutirán los resultados de acuerdo con los objetivos general y específicos planteados:

Variable competencia docente y sus dimensiones: preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje.

La mayoría de los estudiantes han asignado la mayor calificación para la competencia de preparación para el aprendizaje, esto se debe al compromiso personal que asumen los instructores y también a la exigencia por parte de institución para el cumplimiento de directivas referidas al mismo. Respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje, la calificación obtenida refleja que es necesario realizar acciones preventivas para fortalecer estas competencias. Este resultado coincide con lo concluido por Contreras (2019) que manifiesta que si bien hay una relación entre la gestión escolar con la preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje es necesario desarrollar programas de capacitación para fortalecer las competencias pedagógicas que repercutirán en el desempeño docente y por ende el aprendizaje de los estudiantes, también porque la planificación como indica Rosales (2018) está estrechamente relacionado con la adquisición de competencias formativas de los estudiantes. La investigación que hizo Bonilla (2010) muestra que no basta solo evaluar las competencias docentes, sino que a partir de estas se deben plantear metas comunes y armónicas que permitan el desarrollo de la institución.

Variable desempeño docente y sus dimensiones: actuación, responsabilidad y resultado.

Tanto la actuación como la responsabilidad obtuvieron las más altas calificaciones por parte de los estudiantes, la instrucción no solo consta de enseñar, sino que necesita desarrollar paralelamente las actitudes tal como concluye Arroyo (2018) cuando menciona que la práctica de valores por parte del docente influye en la formación del estudiante además de su capacidad profesional y capacidad pedagógica. Colquichagua (2018) refuerza este resultado cuando demuestra que el nivel de conocimientos, praxis didáctica, praxis evaluativa y actitud personal de los docentes se relaciona con cada una de las dimensiones de desempeño laboral estudiadas, es decir; la responsabilidad, dominio profesional y trabajo en equipo.

Relación entre variables competencia docente y desempeño docente.

La correlación positiva y alta determinada en el presente estudio demuestra la importancia del desarrollo y fortalecimiento de las competencias docentes como paso necesario si se desea mejorar el desempeño docente de los instructores de SENATI Cajamarca, Peralta (2018) también encontró una relación directa y significativa entre ambas variables y hace hincapié que es necesario que el desarrollo de las competencias inicie en el establecimiento de perfiles adecuados para la contratación de docentes. Livaque (2019) considera que un programa de evaluación integral y permanente de desempeño profesional docente basado en las competencias es preciso si se quiere lograr la mejora continua para rescatar y potenciar las fortalezas que presentan los docentes y corregir las posibles debilidades, garantizando de esta manera un desempeño profesional eficiente, eficaz y satisfactorio.

Bardales (2019) indica que es importante establecer un modelo de gestión por competencias basados en la misión, visión y objetivos estratégicos que permitan lograr

los resultados esperados de la institución. Como primer paso se debe realizar un diagnóstico para lo cual la presente investigación realiza la propuesta de mejora a través de una evaluación de desempeño docente basado en competencias.

Rosales (2018) señala que es importante que se desarrollen programas de capacitación para la mejora continua en el desempeño del proceso de enseñanza – aprendizaje que permitan la satisfacción de las necesidades académicas de los estudiantes. Por lo tanto, una percepción favorable y satisfacción del estudiante garantiza el buen desempeño laboral de los egresados y esto significa una mejora en la imagen corporativa de la institución que podrá ser aprovechada para el incremento de postulantes para ingresos y posteriores matrículas que generen mayor ingreso económico y en consecuencia una rentabilidad que se traduce en éxito empresarial tal como se muestra en la teoría de la presente investigación.

5.5. Contrastación de la hipótesis

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos luego del análisis de la correlación del modelo de Spearman, se puede afirmar que se ACEPTA la hipótesis general, ya que el coeficiente obtenido de 0,705 refleja una correlación positiva considerable y un nivel de significancia menor que 0,05. Por lo tanto, las competencias docentes se relacionan significativamente con el desempeño docente de los instructores del SENATI Cajamarca, 2019.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA TEÓRICA DE MEJORA

A continuación, se presentará la propuesta teórica de mejora para solucionar el problema de investigación. Tal como indica González (2016), es necesario que las instituciones educativas no tomen a la evaluación de actuación docente como un mero paso administrativo, sino como una herramienta eficaz que provee la información necesaria para lograr la mejora continua involucrando, en igual importancia, a todos los que intervienen en el proceso de enseñanza (docentes, estudiantes, directivos, etc.)

6.1. Formulación de la propuesta para la solución del problema

El instructor de SENATI al finalizar cada semestre es evaluado en su desempeño tanto por el estudiante como por su inmediato superior, es decir el jefe de Centro de Formación Profesional (CFP) o coordinador de Escuela de Tecnología de la Información (ETI) dependiendo la sede en donde labore.

Tal como se ha detallado en la descripción del problema, actualmente la evaluación de desempeño docente por parte de los estudiantes de SENATI Cajamarca se realiza a través de la formulación de cinco preguntas referidas a dominio de temas tratados, capacidad del instructor para realizar ejercicios de aplicación y casos prácticos, habilidad para fomentar el trabajo en equipo y participación en clase, nivel de respeto y la amabilidad con el grupo y puntualidad.

Este limitado y generalizado cuestionario no permite, según criterio del investigador de esta tesis, una real evaluación de desempeño por parte de los estudiantes a partir de las competencias docentes y dado que se ha demostrado que existe una relación significativa entre las variables competencia docente y desempeño docente es necesario replantear el cuestionario que permita como dice Alles (2005):

- Detectar necesidades de capacitación.
- Descubrir personas clave.

- Descubrir inquietudes del evaluado.
- Encontrar una persona para un puesto.
- Motivar a las personas al comunicarse su desempeño e involucrándolas en los objetivos de la organización (retroalimentación)
- Es una ocasión para que jefes y empleados analicen como están haciendo las cosas.
- Para tomar decisiones sobre salarios y promociones.

Lo cual permitirá, mejorar el rendimiento del empleado y en consecuencia mejorar los resultados de la organización.

Siendo SENATI una institución educativa de enseñanza superior técnica privada, los resultados no solo se traducen en metas económicas sino también en el posicionamiento de los egresados frente a las empresas, como elemento de evaluación de selección de institución educativa que realiza del potencial estudiante tal como se ha detallado en la contextualización del problema.

Objetivo

Conocer las competencias y desempeños docentes de los instructores que valora el estudiante durante su formación profesional que permita mejorar su posicionamiento cuando egrese de SENATI.

Eficacia de la propuesta

La eficacia de la propuesta se verificará cuando la evaluación de desempeño sea realizada por todos los estudiantes debidamente motivados que permita obtener un resultado real y veraz.

Efecto transformador de la propuesta

A partir de los resultados de la ejecución de la propuesta se pretende lograr:

- Detectar necesidades de capacitación de los instructores.
- Corregir el perfil del puesto de instructor.
- Descubrir inquietudes del evaluador.
- Comunicar los resultados a los instructores y a partir de los mismos involucrarlos con los objetivos de la organización (retroalimentación)

Sostenibilidad de la propuesta

La propuesta se hace sostenible ya que cada vez que los estudiantes que realicen la evaluación de desempeño a los docentes serán diferentes al finalizar cada semestre. De esta manera, se permitirá obtener datos actualizados en cada aplicación.

Legitimidad de la propuesta

Los resultados de la propuesta han sido presentados a la Dirección Zonal de SENATI Cajamarca quien a su vez los elevará la Gerencia Académica para su evaluación. De autorizarse su aplicación general deberá ser incorporado a las Directivas y normas internas de SENATI para tener legitimidad en su aplicación nacional.

Replicabilidad de la propuesta

La propuesta planteada es para obtener resultados referidos a la evaluación de desempeño a los instructores por parte de los estudiantes que cursan las carreras profesionales técnicas de SENATI, esta puede también ser aplicada a los otros servicios de formación y capacitación que tiene la institución, tales como: calificación de trabajadores en servicio, cursos de especialización, diplomados, escuela de postgrado, y centro de idiomas. Esto no limita, en que pueda ser usado por otras instituciones de enseñanza superior técnica.

Descripción de la propuesta

El modelo de evaluación de desempeño propuesto consiste en aplicar la encuesta detallada en el anexo 4 que permitirá evaluar las dimensiones de la variable desempeño docente analizadas en la investigación, cuyos propósitos son:

Tabla 10
Desempeños por evaluar con propuesta

Dimensión	Desempeños por evaluar
Actuación	<ol style="list-style-type: none">1. Crea relaciones interpersonales entre y con los estudiantes, basadas en valores.2. Crea adecuadas relaciones entre y con los estudiantes con necesidades educativas especiales.3. Verifica el desarrollo de la programación y el nivel de impacto sobre los estudiantes respecto al aprendizaje.4. Verifica el nivel de comprensión de los estudiantes respecto al objetivo de las sesiones.
Responsabilidad	<ol style="list-style-type: none">1. Evidencia dominio actualizado tanto en conocimiento teórico como práctico de los cursos que enseña.2. Desarrolla el contenido de las sesiones de forma comprensible para los estudiantes.3. Genera acciones que motiven el pensamiento creativo y crítico de los estudiantes respecto a los contenidos del curso que enseña.4. Realiza un adecuado uso de las tecnologías de información y comunicación (TICs) para el cumplimiento de los objetivos de las sesiones.
Resultados	<ol style="list-style-type: none">1. Evalúa el aprendizaje de acuerdo con los estándares establecidos por la institución y comunicados con anterioridad a los estudiantes.2. Emplea de forma adecuada los estándares de calificación establecidos por la institución de acuerdo con el aprendizaje a evaluar.3. Comunica los resultados de las evaluaciones en los tiempos establecidos por la institución.4. Promueve en conjunto con el área de Tutoría, la difusión de los resultados de las evaluaciones a las familias de los estudiantes.

Resultados de la propuesta

Dado que la encuesta emplea la escala de Likert (del 1 al 5) se realizará un promedio simple de los puntajes obtenidos, es decir, se sumará los puntajes por cada desempeño y se dividirá entre el total de los ítems evaluados para poder determinar el grado de desarrollo de cada desempeño, también para establecer el nivel alcanzado y las acciones respectivas que se requieren por parte de la institución, según la siguiente tabla:

Tabla 11
Nivel alcanzado de desempeño

Nivel	Descripción	Medidas a tomar
1	Muy deficiente	Acciones inmediatas por parte de SENATI
2	Deficiente	Acciones de corto plazo por parte de SENATI
3	Regular	Acciones correctivas por parte de SENATI
4	Eficiente	Acciones preventivas por parte de SENATI
5	Muy eficiente	Acciones estratégicas por parte de SENATI

6.2. Beneficios que aportará la propuesta

La propuesta busca que la institución tenga los siguientes beneficios:

- Incremento de postulantes a las diferentes carreras de formación profesional técnica.
- Mejorar la percepción de los estudiantes y egresados de las carreras profesionales acerca de los instructores de SENATI
- Incremento de matrículas traducidas en incremento de ingresos económicos.
- Disminución de deserciones.
- Incremento de la ocupabilidad y empleabilidad de los egresados de las carreras profesionales.
- Mejorar las estrategias de administración de recursos humanos de la institución.

CONCLUSIONES

- Existe una relación significativa entre las variables competencia docente y desempeño docente de acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman alcanzado de 0.705 cuyo valor, de acuerdo con la tabla de interpretación, es de correlación positiva alta.

- Respecto a la variable competencia docente, la preparación para el aprendizaje el 54.41% de los encuestados asignaron el calificativo siempre y a la enseñanza para el aprendizaje el 53.68% la calificaron como casi siempre, es decir que, según los estudiantes, los instructores reflejan una muy alta y alta competencia en dichas dimensiones respectivamente.

- Respecto a la variable desempeño docente, los resultados fueron un 59.56% para la calificación siempre de la dimensión actuación, un 62.50% para la calificación siempre de la dimensión responsabilidad y un 44.85% para la calificación de a veces de la dimensión resultados, por lo tanto, según los estudiantes, los instructores reflejan un desempeño muy eficiente para las dos primeras dimensiones y un desempeño regular para la tercera dimensión.

SUGERENCIAS

Se sugiere que el Director Zonal de SENATI, por intermedio de los responsables de las sedes y las áreas académicas respectivas, realice las siguientes acciones:

- Proveer de una base de datos de los estudiantes, previo al inicio de clases, que contenga datos generales de los mismos para que les permita conocer y poder elaborar un perfil del estudiante.
- Revisar minuciosamente los planes de sesión elaborados por los instructores para verificar que el desarrollo de estas tenga coherencia con los contenidos curriculares establecidos y verificando además la adecuada distribución entre la parte tecnológica (teoría) y la parte práctica.
- Para los instructores con contrato vigente, desarrollar capacitaciones que permitan fortalecer los habilidades y actitudes para crear mejores climas propicios para aprendizaje, así como generación de valores.
- Para futuras contrataciones, el SENATI debería revisar que los postulantes tengan capacitaciones referidas a manejo pedagógico de grupos para lograr una adecuada interacción con los estudiantes durante el proceso de enseñanza.
- Capacitar a los padres y/o apoderados de los estudiantes en el uso del sistema informático para que puedan verificar su avance académico.
- Fortalecer la comunicación entre el área de tutoría y los instructores para mejorar la difusión de resultados y desarrollar planes conjuntos preventivos que reduzcan los niveles de deserción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Araujo, A. (2015). *Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desempeño docente en la institución educativa “San Santiago” del distrito de Huasmin en el año 2014* (tesis para maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca. Perú.
- Arroyo, N. (2018). *El Desempeño docente y su relación con la formación de profesores en biología en la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación – Enrique Guzmán y Valle* (tesis para maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. Perú.
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2015). *Educación Técnica y Formación Profesional en Perú*. Recuperado de <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/826/ETFP%20Perú%20Final%205.pdf>
- Bardales, S. (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* (tesis para maestría). Universidad Privada del Norte. Cajamarca. Perú.
- Bonilla, J. (2010). *Nivel de competencia y desempeño docente del profesorado de la escuela de medicina de la Universidad Católica Nordestana (UCNE) bajo un enfoque integral y desarrollador*. Universidad del País Vasco. Lejona. España.

- Colquichagua, J. (2018). *La competencia docente y su relación con el desempeño laboral en la institución educativa Saúl Cantoral Huamaní, Lima, 2016* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. Perú.
- Contreras, L. (2019). *Gestión escolar y desempeño docente en la institución educativa 3049 Imperio del Tahuantinsuyo en Independencia, Lima, 2019* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. Perú.
- Covarrubias, C. y Mendoza, M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. *Estudios hemisféricos y polares*, 4(2), 107-123.
- Díaz, V. (2006). Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico. *Laurus*, (12), 88-103. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=761/76109906.pdf>
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2). 407-452 doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- González, M. (2016). *Evaluación de la actividad docente universitaria en el contexto chileno* (tesis de doctorado). Universidad de Alcalá. Madrid. España.
- Guzmán E., y Zabaleta G. (2014). *Competencias pedagógicas relacionadas con el desempeño en docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Provincia de Trujillo* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo. Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. *Metodología de la Investigación*. Distrito Federal, México: Mc Graw Hill.

- Gonzales, A., y Cisnero, Y. (2010). Administración de empresas y administración por competencias. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-empresas-y-administracion-por-competencias/>
- Guijosa, C. (2018). La responsabilidad docente y su evaluación, según reporte de la UNESCO. *Observatorio de Innovación Educativa*. Recuperado de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/responsabilidad-docente-y-evaluacion-unesco>
- Ministerio de Educación. (2019). *Educación Superior Tecnológica*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/>
- Ministerio de Educación. (2016). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación de la República de Chile (2008). *Marco para la buena enseñanza*. Recuperado de: <https://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8, 98-104.
- Peralta, V. (2018). *Las competencias del docente y la relación con su desempeño en las escuelas profesionales de la facultad de ciencias empresariales de la UPT – Año 2017* (tesis de maestría). Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.
- Rosales, J (2018). *Desempeño docente y competencias formativas en los alumnos del diplomado de liderazgo y gestión del batallón de infantería de la escuela de infantería al 2017. Visión docente* (tesis para maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Perú.
- Ruiz, P. (2013). Gestión por competencias, clave para el éxito empresarial, *Revista M&M*. Recuperado de <http://revista-mm.com/blog/administracion/gestion-por-competencias-clave-para-el-exito-empresarial/>

Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial. (2019). *Nosotros*. Recuperado de <http://www.senati.edu.pe/nosotros>

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. (2019). *Quienes somos*. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/quienes-somos/>

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2016). *Nuevo modelo de acreditación. Institutos y escuelas de educación superior*. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2016/09/Estandares-del-Nuevo-Modelo-IEES.pdf>

Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., y Gilbert Jr., D. R. (1996) *Administración*. Naucalpan de Juárez, Estado de México: Prentice Hall Hispanoamérica, S. A.

ANEXOS

ANEXO 1

RESULTADOS OBTENIDOS EN APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Encuesta	V1		V2		
	D1.1	D1.2	D2.1	D2.2	D2.3
1	17	24	19	20	12
2	20	25	15	16	11
3	12	27	12	17	14
4	16	27	20	16	15
5	17	27	19	17	10
6	17	26	14	19	12
7	17	27	18	18	16
8	20	27	20	17	17
9	16	27	19	19	19
10	16	21	18	18	15
11	19	28	20	19	11
12	19	29	19	20	16
13	18	30	20	20	20
14	19	29	20	19	19
15	18	27	20	19	14
16	20	30	20	20	20
17	20	24	19	20	12
18	18	24	17	17	16
19	18	24	19	19	15
20	17	23	17	16	15
21	19	27	20	20	16
22	15	29	20	20	18
23	19	29	20	20	15
24	18	27	19	18	16
25	18	30	20	20	19
26	16	25	18	18	12
27	20	28	20	20	17
28	17	30	19	19	16
29	19	29	20	20	17
30	13	18	15	15	12
31	20	27	20	19	17
32	18	22	18	20	16
33	16	25	19	18	16
34	13	21	18	18	10
35	19	26	17	16	10
36	12	23	16	18	17
37	20	28	20	18	11

38	18	27	19	19	12
39	20	27	19	19	13
40	18	25	20	20	12
41	18	19	16	17	14
42	17	26	17	17	14
43	17	27	20	19	15
44	19	27	20	20	16
45	18	26	17	18	13
46	16	23	17	16	10
47	19	29	20	19	12
48	19	28	20	20	13
49	17	21	17	19	19
50	19	28	18	20	12
51	19	27	20	19	10
52	18	26	16	18	10
53	14	21	12	16	12
54	16	23	14	16	11
55	16	24	15	18	14
56	18	22	17	16	12
57	17	24	19	19	12
58	19	26	14	18	10
59	15	19	14	13	10
60	18	22	13	17	14
61	17	25	18	16	13
62	18	23	19	17	11
63	18	24	18	17	12
64	18	26	18	17	11
65	18	26	18	18	11
66	18	25	18	18	13
67	14	20	11	10	11
68	15	28	18	20	11
69	17	22	18	16	10
70	19	21	13	15	13
71	11	23	18	16	12
72	14	19	16	18	13
73	15	21	15	15	10
74	12	22	18	18	10
75	12	21	17	17	12
76	17	19	16	15	12
77	13	23	14	19	13
78	13	19	19	16	10
79	13	16	11	12	11
80	12	19	13	12	12
81	18	21	12	13	15
82	13	16	17	11	16

83	16	18	11	14	16
84	14	19	10	13	17
85	14	17	12	12	14
86	15	22	12	10	17
87	19	30	18	18	16
88	19	30	17	18	16
89	14	22	15	15	12
90	15	21	13	15	15
91	19	21	17	16	12
92	19	24	15	17	10
93	18	24	16	19	18
94	12	24	14	14	10
95	13	21	16	15	10
96	16	21	12	12	14
97	10	18	11	10	17
98	16	23	18	20	13
99	17	20	10	19	13
100	16	21	15	13	14
101	17	23	17	17	10
102	16	24	12	18	10
103	20	27	18	18	17
104	17	25	18	18	14
105	20	27	20	20	17
106	20	29	20	20	14
107	16	17	12	11	16
108	11	18	13	15	11
109	16	20	16	18	14
110	16	24	19	19	18
111	16	22	14	16	12
112	12	20	16	14	14
113	17	21	13	17	13
114	17	24	19	17	12
115	15	24	18	19	15
116	15	23	16	16	12
117	16	22	15	16	12
118	15	20	16	15	12
119	16	23	17	15	12
120	17	21	12	17	12
121	14	16	13	14	12
122	17	22	16	12	12
123	16	24	15	13	13
124	16	27	20	17	16
125	14	24	20	17	18
126	17	21	16	15	12
127	15	24	13	15	15

128	14	20	17	17	12
129	11	16	14	13	10
130	15	19	12	15	10
131	15	22	18	17	13
132	19	23	17	16	13
133	19	24	15	17	12
134	18	23	17	16	14
135	15	25	17	18	16
136	15	24	17	19	18
137	17	24	19	20	12
138	20	25	15	16	11
139	12	27	12	17	14
140	16	27	20	16	15
141	17	27	19	17	10
142	17	26	14	19	12
143	17	27	18	18	16
144	20	27	20	17	17
145	16	27	19	19	19
146	16	21	18	18	15
147	19	28	20	19	11
148	19	29	19	20	16
149	18	30	20	20	20
150	19	29	20	19	19
151	18	27	20	19	14
152	20	30	20	20	20
153	20	24	19	20	12
154	18	24	17	17	16
155	18	24	19	19	15
156	17	23	17	16	15
157	19	27	20	20	16
158	15	29	20	20	18
159	19	29	20	20	15
160	18	27	19	18	16
161	18	30	20	20	19
162	16	25	18	18	12
163	20	28	20	20	17
164	17	30	19	19	16
165	19	29	20	20	17
166	13	18	15	15	12
167	20	27	20	19	17
168	18	22	18	20	16
169	16	25	19	18	16
170	13	21	18	18	10
171	19	26	17	16	10
172	12	23	16	18	17

173	20	28	20	18	11
174	18	27	19	19	12
175	20	27	19	19	13
176	18	25	20	20	12
177	18	19	16	17	14
178	17	26	17	17	14
179	17	27	20	19	15
180	19	27	20	20	16
181	18	26	17	18	13
182	16	23	17	16	10
183	19	29	20	19	12
184	19	28	20	20	13
185	17	21	17	19	19
186	19	28	18	20	12
187	19	27	20	19	10
188	18	26	16	18	10
189	14	21	12	16	12
190	16	23	14	16	11
191	16	24	15	18	14
192	18	22	17	16	12
193	17	24	19	19	12
194	19	26	14	18	10
195	15	19	14	13	10
196	18	22	13	17	14
197	17	25	18	16	13
198	18	23	19	17	11
199	18	24	18	17	12
200	18	26	18	17	11
201	18	26	18	18	11
202	18	25	18	18	13
203	14	20	11	10	11
204	15	28	18	20	11
205	17	22	18	16	10
206	19	21	13	15	13
207	11	23	18	16	12
208	14	19	16	18	13
209	15	21	15	15	10
210	12	22	18	18	10
211	12	21	17	17	12
212	17	19	16	15	12
213	13	23	14	19	13
214	13	19	19	16	10
215	13	16	11	12	11
216	12	19	13	12	12
217	18	21	12	13	15

218	13	16	17	11	16
219	16	18	11	14	16
220	14	19	10	13	17
221	14	17	12	12	14
222	15	22	12	10	17
223	19	30	18	18	16
224	19	30	17	18	16
225	14	22	15	15	12
226	15	21	13	15	15
227	19	21	17	16	12
228	19	24	15	17	10
229	18	24	16	19	18
230	12	24	14	14	10
231	13	21	16	15	10
232	16	21	12	12	14
233	10	18	11	10	17
234	16	23	18	20	13
235	17	20	10	19	13
236	16	21	15	13	14
237	17	23	17	17	10
238	16	24	12	18	10
239	20	27	18	18	17
240	17	25	18	18	14
241	20	27	20	20	17
242	20	29	20	20	14
243	16	17	12	11	16
244	11	18	13	15	11
245	16	20	16	18	14
246	16	24	19	19	18
247	16	22	14	16	12
248	12	20	16	14	14
249	17	21	13	17	13
250	17	24	19	17	12
251	15	24	18	19	15
252	15	23	16	16	12
253	16	22	15	16	12
254	15	20	16	15	12
255	16	23	17	15	12
256	17	21	12	17	12
257	14	16	13	14	12
258	17	22	16	12	12
259	16	24	15	13	13
260	16	27	20	17	16
261	14	24	20	17	18
262	17	21	16	15	12

263	15	24	13	15	15
264	14	20	17	17	12
265	11	16	14	13	10
266	15	19	12	15	10
267	15	22	18	17	13
268	19	23	17	16	13
269	19	24	15	17	12
270	18	23	17	16	14
271	15	25	17	18	16
272	15	24	17	19	18
273	17	24	19	20	12
274	20	25	15	16	11
275	12	27	12	17	14
276	16	27	20	16	15
277	17	27	19	17	10
278	17	26	14	19	12
279	17	27	18	18	16
280	20	27	20	17	17
281	16	27	19	19	19
282	16	21	18	18	15
283	19	28	20	19	11
284	19	29	19	20	16
285	18	30	20	20	20
286	19	29	20	19	19
287	18	27	20	19	14
288	20	30	20	20	20
289	20	24	19	20	12
290	18	24	17	17	16
291	18	24	19	19	15
292	17	23	17	16	15
293	19	27	20	20	16
294	15	29	20	20	18
295	19	29	20	20	15
296	18	27	19	18	16
297	18	30	20	20	19
298	16	25	18	18	12
299	20	28	20	20	17
300	17	30	19	19	16
301	19	29	20	20	17
302	13	18	15	15	12
303	20	27	20	19	17
304	18	22	18	20	16
305	16	25	19	18	16
306	13	21	18	18	10
307	19	26	17	16	10

308	12	23	16	18	17
309	20	28	20	18	11
310	18	27	19	19	12
311	20	27	19	19	13
312	18	25	20	20	12
313	18	19	16	17	14
314	17	26	17	17	14
315	17	27	20	19	15
316	19	27	20	20	16
317	18	26	17	18	13
318	16	23	17	16	10
319	19	29	20	19	12
320	19	28	20	20	13
321	17	21	17	19	19
322	19	28	18	20	12
323	19	27	20	19	10
324	18	26	16	18	10
325	14	21	12	16	12
326	16	23	14	16	11
327	16	24	15	18	14
328	18	22	17	16	12
329	17	24	19	19	12
330	19	26	14	18	10
331	15	19	14	13	10
332	18	22	13	17	14
333	17	25	18	16	13
334	18	23	19	17	11
335	18	24	18	17	12
336	18	26	18	17	11
337	18	26	18	18	11
338	18	25	18	18	13
339	14	20	11	10	11
340	15	28	18	20	11
341	17	22	18	16	10
342	19	21	13	15	13
343	11	23	18	16	12
344	14	19	16	18	13
345	15	21	15	15	10
346	12	22	18	18	10
347	12	21	17	17	12
348	17	19	16	15	12
349	13	23	14	19	13
350	13	19	19	16	10
351	13	16	11	12	11
352	12	19	13	12	12

353	18	21	12	13	15
354	13	16	17	11	16
355	16	18	11	14	16
356	14	19	10	13	17
357	14	17	12	12	14

ANEXO 2

ENCUESTA PARA MEDIR LAS COMPETENCIAS DOCENTES

Estimado estudiante, la presente encuesta tiene por objetivo identificar las competencias docentes de los instructores de SENATI. La encuesta **es anónima** para lo cual solicito que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

Edad:..... **Sexo:**.....

Carrera:..... **Semestre:**.....

INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo con la pregunta teniendo en cuenta la siguiente escala:

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

N°	ITEM	1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje						
1	¿Al iniciar el semestre, el instructor te pregunta tu edad y lugar de nacimiento?					
2	¿Al iniciar el semestre, el instructor te pregunta sobre tu entorno social y familiar?					
3	¿Las estrategias para el dictado que aplicará el instructor, están de acuerdo con el curso?					
4	¿Los contenidos curriculares que muestra el instructor al inicio del semestre, están de acuerdo con el curso que va a dictar?					
Enseñanza para el aprendizaje						
5	¿El instructor valora y respeta la diversidad de los estudiantes en el aula?					
6	¿Al iniciar el semestre, el instructor realiza actividades que permiten conocerse entre estudiantes?					
7	¿El instructor realiza ejercicios a partir de situaciones reales / experiencias personales?					
8	¿El instructor utiliza los conocimientos / experiencias de los estudiantes para reforzar la enseñanza impartida?					
9	¿El instructor establece previamente contigo y tus compañeros los tiempos de entrega de resultados de las diversas evaluaciones?					
10	¿El instructor prepara sesiones de reforzamiento para los temas que en las evaluaciones no fueron desarrollados correctamente?					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3

ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado Estudiante, la presente encuesta tiene por objetivo identificar el Desempeño Docente de los instructores de SENATI. La encuesta **es anónima** para lo cual solicito que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

Edad:..... **Sexo:**.....

Carrera:..... **Semestre:**.....

INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo con la pregunta teniendo en cuenta la siguiente escala:

		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
N°	ITEM	1	2	3	4	5
Actuación						
1	¿El instructor genera valores, empezando por la puntualidad y respeto entre los compañeros?					
2	¿El instructor promueve el afecto respetuoso, la confianza, la justicia y colaboración entre los estudiantes?					
3	¿El instructor continua el desarrollo de las sesiones siempre y cuando se haya comprendido la sesión anterior?					
4	¿El instructor refuerza aquellos temas que no fueron comprendidos en su totalidad?					
Responsabilidad						
5	¿El instructor tiene dominio suficiente y actualizado de los temas tratados?					
6	¿El instructor se deja entender claramente cuando desarrolla la sesión?					
7	¿El instructor crea y usa metodología que facilite la comprensión de un contenido de la sesión?					
8	¿El instructor explica un tema mediante ilustraciones, resúmenes, analogías, videos, dinámicas, etc.?					
Resultados						
9	¿Las evaluaciones que realiza el instructor están de acuerdo con lo desarrollado en el curso?					
10	¿El instructor evalúa de manera permanente, no solo de los contenidos de la sesión, sino de habilidades y actitudes?					
11	¿El instructor comunica tus calificaciones a tus padres o apoderados?					
12	¿El instructor realiza reuniones conjuntas con tus padres o apoderados para evaluar tus calificaciones y buscar compromisos para la mejora?					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 4

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado estudiante, la presente encuesta tiene por objetivo Evaluar el Desempeño Docente de los instructores de SENATI durante el semestre que acabas de culminar.

La encuesta **es anónima** para lo cual te solicitamos que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

Carrera:.....

Semestre:.....

INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo con la pregunta teniendo en cuenta la siguiente escala:

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

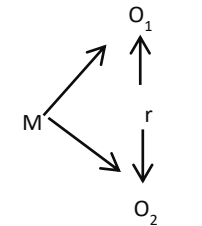
N°	ITEM	1	2	3	4	5
Actuación						
1	¿El instructor genera valores, empezando por la puntualidad y respeto entre los compañeros?					
2	¿El instructor promueve el afecto respetuoso, la confianza, la justicia y colaboración entre los estudiantes?					
3	¿El instructor continua el desarrollo de las sesiones siempre y cuando se haya comprendido la sesión anterior?					
4	¿El instructor refuerza aquellos temas que no fueron comprendidos en su totalidad?					
Responsabilidad						
5	¿El instructor tiene dominio suficiente y actualizado de los temas tratados?					
6	¿El instructor se deja entender claramente cuando desarrolla la sesión?					
7	¿El instructor crea y usa metodología que facilite la comprensión de un contenido de la sesión?					
8	¿El instructor explica un tema mediante ilustraciones, resúmenes, analogías, videos, dinámicas, etc.?					
Resultados						
9	¿Las evaluaciones que realiza el instructor están de acuerdo con lo desarrollado en el curso?					
10	¿El instructor evalúa de manera permanente, no solo de los contenidos de la sesión, sino de habilidades y actitudes?					
11	¿El instructor comunica tus calificaciones a tus padres o apoderados?					
12	¿El instructor realiza reuniones conjuntas con tus padres o apoderados para evaluar tus calificaciones y buscar compromisos para la mejora?					

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

Título: Análisis de la relación entre las competencias y desempeño docente de los instructores de SENATI Cajamarca, 2019.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	FUENTE O INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
Pregunta General	Objetivo General	Hipótesis General						
¿Qué relación existe entre las competencias docentes y el desempeño docente de los instructores de SENATI Cajamarca, 2019?	Analizar la relación que existe entre las competencias docentes y el desempeño docente de los instructores de SENATI Cajamarca, 2019.	Existe una relación significativa entre las competencias docentes y el desempeño docente de los instructores del SENATI Cajamarca.	Competencias docentes	Preparación para el aprendizaje	Comprensión de características de estudiantes Planificación con coherencia de lo programado	-Técnicas de recolección de datos: Encuestas - Instrumento: Cuestionario	Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo Correlacional Diseño: No experimental Temporalidad: Transeccional o transversal	Población y muestra: 357 estudiantes matriculados en el 5to. Y 6to. Semestre del período académico 2019 en SENATI Cajamarca.
Preguntas auxiliares	Objetivos Específicos							
¿Cómo son la preparación para el aprendizaje y la enseñanza para el aprendizaje del estudiante, como componentes de las competencias docentes de los instructores de SENATI Cajamarca, 2019?	Analizar la preparación y enseñanza para el aprendizaje del estudiante, como componentes de las competencias docentes de los instructores de SENATI Cajamarca, 2019.			Enseñanza para el aprendizaje	Creación de clima propicio para aprendizaje Enseñanza a partir de experiencias Evaluación y retroalimentación de aprendizaje			
¿Cómo son la actuación, responsabilidad y resultados, como	Analizar la actuación, responsabilidad y resultados como elementos del desempeño docente de los instructores del		Desempeño docente	Actuación	Generación de valores Seguimiento del aprendizaje			
resultados, como	los instructores del			Responsabilidad	Conocimiento de materias que enseña Uso de recursos como soporte de enseñanza			



M: Muestra
O1: Observación a la variable "Competencias docentes"
O2: Observación a la variable "Desempeño"

<p>elementos del desempeño docente de los instructores de SENATI Cajamarca, 2019?</p>	<p>SENATI Cajamarca, 2019.</p>	<p>Resultados</p>	<p>Evaluación en concordancia con lo enseñado Difusión de resultados</p>	<p>docente” r: relación</p>
<p>¿Qué proceso de evaluación de desempeño docente se puede proponer para mejorar el posicionamiento de los egresados frente a las empresas?</p>	<p>Proponer un proceso de evaluación del desempeño docente para mejorar el posicionamiento de los egresados frente a las empresas.</p>			