

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIA EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Competencias profesionales en el desempeño laboral del
personal docente de Instituciones Educativas Privadas de Juliaca
en tiempos de covid, 2020**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Por:

Juan Edwin Tipula Ticona

Asesor:

Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco

Juliaca, abril de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "**COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE JULIACA EN TIEMPOS DE COVID, 2020**" constituye la memoria que presenta el Bachiller **Juan Edwin Tipula Ticona**, para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 10 días del mes de octubre del año 2022



Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a 20 día(s) del mes de abril del año 2022, siendo las 14:30 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtro. Wilson Cruz Mamani, el (la) secretario(a): Mtro. Julio Samuel Torres Miranda y los demás miembros: Mtro. Lucas Fernando Meza Revatta y el (la) asesor(a) Mtra. Ruth Gladys Choque Pileo.

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Competencias profesionales en el desempeño laboral del personal docente de Instituciones Educativas Privadas de Juliaca en tiempos de covid, 2020

del(los) bachiller(es): a) Juan Edwin Tipula Ticona

b)

c)

conducente a la obtención del título profesional de:

Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Juan Edwin Tipula Ticona

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Buono

Bachiller (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Secretario/a

Asesor/a

Miembro

Miembro

Bachiller (a)

Bachiller (b)

Bachiller (c)

Competencias profesionales en el desempeño laboral del personal docente de Instituciones Educativas Privadas de Juliaca en tiempos de covid, 2020

Professional competencies in the job performance of the teaching staff of Private Educational Institutions of Juliaca in times of covid, 2020

Juan Edwin Tipula Ticona¹
¹Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad
Peruana Unión, Juliaca, Perú
¹ <https://orcid.org/0000-0002-3796-5282>

Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación existente entre las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020. Se planteó una metodología con método hipotético deductivo, tipo de estudio correlacional, diseño fue el no experimental, según alcance temporal tipo transversal, la población estuvo representado por los docentes de instituciones educativas privadas de Juliaca. y la muestra fue de 72 docentes de las instituciones educativas privadas de Juliaca. el muestreo fue de tipo no probabilística, será por criterio de forma arbitral y no formal, y para el análisis de los datos se trabajó con la correlación de Spearman. el instrumento utilizado fue el cuestionario para medir la variable competencias profesionales compuesta por 18 items y distribuido en cuatro dimensiones (técnica, metodología, trabajo en equipo, participativa) y desempeño laboral compuesta por 30 items y distribuido en seis dimensiones (asistencia y puntualidad, trabajo en equipo, productividad, calidad en el trabajo, respeto y responsabilidad, trabajo bajo presión). Los resultados indican que existe una relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal docentes de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, así mismo el valor de Rho. de Spearman es igual a 0,758** indica que ambas variables están en relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que, a mayores niveles de competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

Palabras clave: Competencias, desempeño, productividad, responsabilidad.

Abstract

In the present research, the objective was to determine the relationship between professional competencies and job performance of teaching staff of private educational institutions in Juliaca in times of COVID, 2020. A methodology with a hypothetical deductive method was proposed, a type of substantive study of level Descriptive, design was non-experimental, according to cross-sectional temporal scope and according to its correlational nature, the population was represented by teachers from private educational institutions in Juliaca. and the sample consisted of 72 teachers from the private educational institutions of Juliaca. The sampling was of a non-probabilistic type, it will be by arbitration and non-formal criteria, and for the data analysis, the Spearman correlation was used. The instrument used was the questionnaire to measure the variable professional competences composed of 18 items and distributed in four dimensions (technique, methodology, teamwork, participatory) and work performance composed of 30 items and distributed in six dimensions (attendance and punctuality, work as a team, productivity, quality of work, respect and responsibility, work under pressure). The results indicate that there is a significant relationship between professional skills and job performance of the staff of private educational institutions in Juliaca in times of COVID, as well as the value of Rho. Spearman's is equal to 0.758 ** indicates that both variables are significantly related and in turn present a direct and high-level relationship, this means that, at higher levels of professional skills, there will be higher levels in job performance.

Keywords: Competences, performance, productivity responsibility.

1. Introducción

La evaluación de las competencias profesionales y desempeño laboral de los socios estratégicos es vital para cualquier empresa, especialmente útil para tomar decisiones objetivas y determinar promociones y remuneraciones, comportamiento relacionado con el trabajo que ejecuta, capacitación y desarrollo. La evaluación del desempeño además es un sistema de medición que permite conocer los niveles de competencias que posee cada trabajador en el puesto que desempeña. y los resultados proporcionan datos significativos para la toma de decisiones en cuanto a mejoras en planes de administración de recursos humanos.

En el caso del Perú el panorama actual propulsado por la propagación del COVID 19 nos muestra un escenario diferente al que estábamos acostumbrados hasta antes de las medidas dictadas por el gobierno central, el acatamiento del estado de emergencia nacional e inmovilización social obligatoria, el cual el sistema educativo no está excepto. frente a la situación se hace un proceso de reflexión y consenso sobre estos asuntos y se estableció el trabajo remoto en todas las instituciones lo que supone un impacto positivo hacia el interior de la organización puesto que la transformación digital a lo que se hace referencia modifica “las metodologías de trabajo, la formación, formalización y ejercicios de voluntariado, las comunicaciones, la administración, los programas, servicios y actividades”. (Andina, 2020)

Esta emergencia a dado lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en todos los niveles, a dado origen a ver la realidad del desempeño laboral y las competencias profesionales frente al despliegue de modalidades de enseñanza a distancia, mediante la utilización de una diversidad de formatos y plataformas. Las competencias laborales permiten que las personas tengan mejores índices de desempeño en su puesto de trabajo y permite el desarrollo en su carrera laboral. Las competencias específicas son aquellas que las determinan una empresa en base a sus funciones productivas y funciones en cada puesto de trabajo para alcanzar mayor eficiencia.

Herrera (2015) llegó a la conclusión de que las habilidades y destrezas de los colaboradores del departamentode ventas Bimbo, se encuentran en el nivel deseado para el puesto, además que la actitud de los mismos es adecuada para poder desempeñarse en este tipo de empleo. Se recomendó desarrollar e implementar un programa de capacitación relacionado a las competencias laborales, a través del cual los colaboradores puedan

conocer cuáles son las competencias laborales que posee. Y así fortalecer las competencias de los colaboradores a medida de lograr el máximo potencial de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; para mejorar el desempeño laboral y cumplimiento en el alcance de las metas de la empresa.

Rojas (2017) concluye que se debe entender que es neurálgico medir el desempeño de los colaboradores, además que es importante realizarlo basado en competencias, ya que de esta forma se podrá (Morales, 2015) observar de manera significativa las acciones que desarrollan los trabajadores con el fin de alcanzar los objetivos de la organización. Por otra parte, indica que la evaluación de desempeño no es 100% exacta ya que la información también es basada en la percepción de los evaluadores, para que la herramienta sea efectiva se recomienda considerar otros aspectos que complementen el enfoque de la percepción.

Morales (2015) concluyó que los colaboradores bancarios evaluados se encuentran en un grado alto dentro de la escala. Recomendó que los colaboradores utilicen las competencias laborales para ejercer tareas asignadas y así alcanzar mejores resultados profesionales e institucionales.

Pavié (2012) analizó las políticas formativas para el profesor de Lengua Castellana y Comunicaciones y su forma de concretarse en los currículos y en la práctica, desde el punto de vista de las competencias que se pretenden desarrollar en la formación inicial, el segundo objetivo es determinar las competencias profesionales docentes específicas para definir el perfil del profesor de Lengua Castellana y Comunicaciones, a nivel nacional

Cujulun (2011) determinó la importancia de las competencias laborales como base para la selección de personal, así como la diferencia en el proceso de selección basado en competencias, y el sistema tradicional de selección, proponiendo una evaluación por Assessment Center para reforzar el proceso de selección por competencias e identificar los beneficios y dificultades que se obtienen al seleccionar personal por competencias laborales en la empresa pío lindo

Alfaro (2011) manifiesta que las bibliotecas universitarias son un nicho laboral importante para los Bibliotecólogos en el Perú, en este sentido, realizar un análisis de las principales competencias que se requiere en este tipo de unidad de información fue uno de las principales motivaciones para llevar a cabo esta investigación, dado que al darles a conocer los profesionales sabrán que competencias deben poseer para mantenerse competitivos y las

universidades tendrán un instrumento que les permita cambiar y sus planes de estudio son acordes a estos nuevos requerimientos del mercado laboral.

Dentro del marco teórico de la variable

1: Competencias profesionales:

Cejas y Pérez (2015) esbozan que la definición debe contener un sistema de conocimientos, motivaciones, hábitos, valores, habilidades, actitudes y aptitudes que posee el individuo en la aplicación de su trabajo, con un desempeño eficiente en el trabajo, es decir, debe saber, saber hacer y saber ser.

Según De acuerdo al Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), (2008) la Cualificación se define como: “el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral”.

Urbina (2007) conceptualiza a las competencias como la integración de conocimientos, habilidades, conductas, actitudes, aptitudes y motivaciones conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos; también responde a las funciones y tareas de un profesional para desarrollarse de manera idónea en su puesto de trabajo y es el resultado de un proceso relacionado con la experiencia, capacitación y calificación.

Bunk (1994) manifiesta que “poseería competencia profesional quien dispusiera de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión; pudiera resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y estuviera capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”(p.56) y sus dimensiones a tratar es las competencias técnicas, competencias metodológicas, las competencias sociales y las competencias participativas, con respecto a la fundamentación teórica de la variable.

2: Desempeño laboral:

Manifiesta Bohórquez (2010) se puede definir, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En este contexto el autor a través de esta definición nos da a conocer que el Desempeño Laboral se puede medir de acuerdo a niveles de ejecución alcanzado por un trabajador en

logro de las metas. Las dimensiones consideradas en esta variable son Asistencia y puntualidad, Trabajo en equipo, Productividad, Respeto y Responsabilidad, Calidad en el Trabajo y Trabajo bajo presión.

(Larrosa, 2007), incorpora que el término de competencia en la educación debe ser reflexionado, que salga del orden del discurso teórico para implantarse en la experiencia docente y así arrancar la teoría de la realidad y no viceversa. A partir de esta certeza, propone explorar las posibilidades contenidas en la categoría de experiencia mediante dos caminos: en primer lugar “reivindicando a las competencias y en segundo lugar haciendo sonar de otro modo la palabra experiencia”, la cual da cuenta de un patrimonio, de una tradición, de algo acumulado, que se ha adquirido y de lo que se tiene dominio

Dentro de la justificación tenemos la teórica ya que nos permite contribuir en llenar en algo ese vacío de conocimiento acerca de la investigación sobre la relación “Competencias Profesionales y Desempeño Laboral del personal docente en instituciones Educativas Privadas de Juliaca en tiempo de COVID, 2020” y la justificación práctica permitirá resolver problemas prácticos de tal manera se mejoré profesionalmente y como metodológica porque permite emplear nuevos métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos diseñados y empleados en el desarrollo de la investigación, para proponer instrumentos válidos y confiables sobre las variables, sobre las competencias profesionales y desempeño laboral del personal docente de instituciones privadas. El problema general considerado es ¿Qué relación existe entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal docente en instituciones Educativas Privadas de Juliaca en tiempo de COVID, 2020? Y como objetivo general es Determinar la relación que existe entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal docente en instituciones Educativas Privadas de Juliaca en tiempo de COVID, 2020 y las hipótesis son Hipótesis general: Existe una relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal docente en instituciones Educativas Privadas de Juliaca en tiempo de COVID, 2020.

2. Materiales y Métodos

La metodología a utilizada en la presente investigación fue el método hipotético deductivo, tipo de estudio correlacional, diseño fue el no experimental, según alcance temporal tipo transversal, la población estuvo representado por los docentes de instituciones educativas privadas de Juliaca.

2.1. Participantes

La muestra fue no probabilística intencional o por criterio según, Vara (2012), así mismo, Carrasco (2018) indica que es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística. En tal sentido la muestra fue de 72 docentes de las instituciones educativas privadas de Juliaca. el muestreo fue de tipo no probabilística, será por criterio de forma arbitral y no formal. ya que pertenecen a la población de estudio y tener mejor accesibilidad.

Tabla 1.

Población y muestra

N°	Colegios	Población/ Muestra
1	Colegio particular International Nuevo Horizonte	24
2	Colegio Adventista Fernando Stahl	27
3	Institución educativa privada Líder	21
Total		72

Fuente: Elaboración propia

2.2. Instrumentos

Se empleó el método estadístico porque la investigación utiliza la estadística y el cálculo de probabilidad.

Así mismo requiere el método deductivo en el proceso de análisis y síntesis.

La recolección de los datos se realizó a través de un cuestionario, realizado por el Lic. Edgardo Jaime Rojas Vega (2018). El mismo contiene 48 items, estructurado con cinco alternativas y cuyo tipo es escala de Likert y la valoración de 1 al 5 y es como sigue: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1)., el cual fue validado mediante juicio de expertos La confiabilidad del instrumento se obtuvo de los resultados de la prueba piloto. En este caso, el instrumento se le aplicó al personal docente con

características similares, equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la muestra, es decir, (15) docentes.

Validación y Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández (2010) manifestó que la validez se refiere al “Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p.201). La validación de los instrumentos se desarrolló mediante juicio de expertos.

Tabla 2.

Resultado del juicio de expertos del instrumento de validación.

Validador	Resultado
Dra. Nilda Rosas Rojas	Aplicable
Dra. Yudy Huacani Sucasaca	Aplicable
Mg. Octavio Torres Pari	Aplicable

Confiabilidad de los Instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos se realizó en un grupo de 18 trabajadores y luego se procesó con el test estadístico Alfa de Cronbach, dando como resultado 0.806 de 18 items para el cuestionario de Competencias profesionales y 0.753 de 30 items para el cuestionario de Desempeño laboral. Lo cual indica que los instrumentos son confiables.

2.3. Análisis de datos

Según, Hernández (2019) indica que la investigación no experimental es cuando se realiza una investigación sin manipular deliberadamente variables, es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional la variable independiente para ver su efecto sobre otra variable.

Técnica: Constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica. Las técnicas como herramientas procedimentales y estrategias suponen un previo conocimiento en cuanto a su utilidad y aplicación, de tal manera que seleccionarlas y elegir las resulte una tarea fácil

para el investigador. (Carrasco D, 2018)

Encuesta: Para la encuesta se utilizó el instrumento tipo cuestionario, con el objetivo de captar información respecto a la relación existente entre las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020.

Para el análisis de los datos se trabajó con la correlación de Spearman. el instrumento utilizado fue el cuestionario para medir la variable competencias profesionales compuesta por 18 ítems y distribuido en cuatro dimensiones (técnica, metodología, trabajo en equipo, participativa) y desempeño laboral compuesta por 30 ítems y distribuido en seis dimensiones (asistencia y puntualidad, trabajo en equipo, productividad, calidad en el trabajo, respeto y responsabilidad, trabajo bajo presión).

3. Resultados y Discusión

3.1. Resultados

En relación a la hipótesis general el resultado obtenido luego de la aplicación y tabulación de los datos obtenidos al aplicar ambos instrumentos, en el caso de la primera variable denominada Competencias Profesionales se empleó un cuestionario de 18 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones, por otro lado, para la segunda variable Desempeño Laboral, se utilizó un cuestionario de 30 ítems, también distribuidos en 6 dimensiones

Tabla 3.

Correlación de Spearman entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020.

Correlaciones				
		Competencias profesionales		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencias Profesionales	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72

Desempeño Laboral	Coficiente de correlación	,758**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

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

Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra en la tabla 4, el p-valor =0,001, inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por ello existe una relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, así mismo el valor de Rho. de Spearman es igual a 0,758** indica que ambas variables están en relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que, a mayores niveles de competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

Existe una relación entre las competencias profesionales y la dimensión asistencia y puntualidad del desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020.

Tabla 4.

Correlación de Spearman entre las competencias profesionales y la dimensión asistencia y puntualidad del desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020.

Correlaciones				
			Competencias profesionales	Asistencia y responsabilidad
Rho de Spearman	Competencias profesionales	Coficiente de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Asistencia y responsabilidad	Coficiente de correlación	,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra en la tabla 5, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por ello se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 con lo cual se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID. Asimismo, el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,721** indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores niveles de competencias profesionales existirán mayores niveles en la dimensión asistencia y puntualidad del desempeño laboral.

Existe una relación entre competencias profesionales y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020.

Tabla 5.

Correlación de Spearman entre las competencias profesionales y entre la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020.

Correlaciones				
			Competencias profesionales	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 72	,709** ,000 72
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,709** ,000 72	1,000 . 72

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

Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra en la tabla 6, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por que existe una relación significativa entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID. Asimismo, el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,709** esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores valores de las competencias profesionales, existirán mayores niveles en la dimensión trabajo en equipo en el desempeño laboral.

Existe una relación entre el desempeño laboral y la dimensión técnica de las competencias profesionales del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020.

Tabla 6

Correlación de Spearman entre el desempeño laboral y la dimensión técnica de las competencias profesionales del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020.

Correlaciones				
		Desempeño laboral		Tecnica
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Tecnica	Coefficiente de correlación	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra en la tabla 7, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por ello que existe una relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID. Asimismo, el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,759** indica que ambas variables están relacionadas significativamente

y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores niveles de desempeño laboral existirán mayores niveles en la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales.

Existe una relación entre el desempeño laboral y la dimensión Metodología de las competencias profesionales del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020.

Tabla 7

Correlación de Spearman entre el desempeño laboral y la dimensión Metodología de las competencias profesionales del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020.

Correlaciones				
			Desempeño laboral	Metodología
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Metodología	Coefficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra en la tabla 8, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por que existe una relación significativa entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID. Asimismo, el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,734** esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores niveles en el desempeño laboral existirán mayores niveles de la dimensión metodológica de las competencias profesionales.

3.2. Discusión

A partir de los resultados obtenidos aceptamos la hipótesis alternativa general con lo cual se concluye que existe una relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020. Asimismo, el valor de la Rho de Spearmanes igual a 0,758** indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que, a mayores de competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

Estos resultados guardan relación con el artículo “propuestas de las competencias profesionales desde el enfoque del empleador”, manifiesta que el profesional debe adquirir y desarrollar una gran variedad de competencias cognitivas, actitudinales, etc., para poder desenvolverse manera exitosa en esta área laboral, las cuales deben ser atendidas y promovidas. (Educativo, 2019)

En el artículo “Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú” Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa positiva fuerte ($r=0,828$) y significativa ($t = 16,90$) entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno -2014. (Torres Pacheco & Zegarra Ugarte, 2015)

Y en el artículo “La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión” El personal docente asume su responsabilidad en función de su rol de funcionarios en situación de dependencia, así se encuentra que llegar a tiempo, asistir y desarrollar la labor encomendada son elementos que resultan fundamentales para definir la responsabilidad desde el pensamiento de ellos mismos. Desde esta perspectiva la identidad docente se ve configurada como un técnico que se limita a poner en práctica las disposiciones que otros establecen para su ejercicio profesional, el cual puede resultar entonces mecanicista y de esa manera conducir a la desmoralización y la rutina profesional. (Izarra, 2019)

Además, en el artículo “Desarrollo de competencias para el trabajo en equipo en la formación de profesionales informáticos”. La capacidad de gestionar y trabajar en equipos es una de las condiciones requeridas en la actualidad para la mayoría de los perfiles de profesionales informáticos. Aprender a trabajar de forma efectiva como equipo implica

aprender a gestionar el tiempo individual y grupal, alternar entre varios procesos de pensamientos paratomar decisiones y resolver conflictos eficazmente. Castro Chans (2018)

También es importante considerar el mundo real del trabajo y a las dificultades y logros de los trabajadores, las trayectorias técnico-profesionales de cada uno de los individuos en contextos cambiantes, que articulan conocimientos, aptitudes y actitudes provenientes de distintos orígenes. Lo anterior da la pauta para dos reflexiones en torno a la planificación de la educación y de la formación; la primera se refiere a que una trayectoria técnico profesional no puede ser diseñada exclusivamente desde una oficina escolar, donde sólo haya participado la institución académica. La segunda reflexión se refiere a que no solo basta con describir las actividades de una ocupación y las competencias requeridas, pues no siempre se aproximan a la realidad concreta. Los conocimientos, aptitudes, valores y actitudes son las competencias que se aprenden en la experiencia social y laboral, que no pueden ser transmitidos solamente en el entorno escolar. Salazar, (2016)

4. Conclusiones

Primero. Conforme a lo determinado en el objetivo general, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , entonces: Existe relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020, con un $(p=0,001 < 0,05)$ y un Rho de Spearman igual a $0,758^{**}$ que indica que hay una relación estadística positiva con un coeficiente de correlación alto, este resultado quiere decir que a mayores valores de competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral. Los resultados muestran la necesidad de equilibrar el desarrollo de competencias profesionales para alcanzar el desempeño en el ámbito laboral.

Segunda. Conforme a lo determinado en el objetivo específico 1, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , entonces: Existe relación significativa entre las competencias profesionales y la dimensión asistencia y puntualidad del desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020, con un $(p=0,001 < 0,05)$ y un Rho de Spearman igual a $0,721^{**}$ que indica que hay una relación estadística positiva con un coeficiente de correlación alto, esto quiere decir que a mayores niveles de competencias profesionales existirán mayores niveles en la dimensión asistencia y

puntualidad del desempeño laboral. La puntualidad de los empleados evitará que existan retrasos en actividades y proyectos que deben realizarse en conjunto.

Tercera. Conforme a lo determinado en el objetivo específico 2, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , entonces: Existe relación significativa entre las competencias profesionales y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020, con un ($p=0,001 < 0,05$) y un Rho de Spearman igual a $0,709^{**}$ que indica que hay una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores valores de las competencias profesionales, existirán mayores niveles en la dimensión trabajo en equipo en el desempeño laboral. Un buen ambiente laboral depende de que los empleados sepan interactuar entre sí, y, por lo tanto, que puedan trabajar en conjunto.

Cuarta. Conforme a lo determinado en el objetivo específico 3, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , entonces: existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión técnica de las competencias profesionales del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020, con un ($p=0,001 < 0,05$) y un Rho de Spearman igual a $0,759^{**}$ que indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores niveles de desempeño laboral existirán mayores niveles en la dimensión técnica de las competencias profesionales. A mayor conjunto de procedimientos y recursos, mayor nivel de competencias profesionales.

Quinta. Conforme a lo determinado en el objetivo específico 4, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , entonces: existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión Metodología de las competencias profesionales del docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020, con un ($p=0,001 < 0,05$) y un Rho de Spearman igual a $0,734^{**}$ que indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores niveles en el desempeño laboral existirán mayores niveles de la dimensión metodológica de las competencias profesionales. nos dice que a mayor marco teórico que sustenta un método de trabajo mayor competencia profesional.

Recomendaciones

Es importante que el personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca sea capacitado permanentemente de acuerdo a las funciones que realiza para mejora de sus competencias profesionales y ser eficientes en el desempeño laboral, dando lugar a que la entidad logre sus objetivos, metas trazadas y toma de decisiones frente a sus colaboradores estratégicos.

Agradecimientos

A la Universidad Peruana Unión por ser parte de mi formación académica y profesional. Así mismo a mi asesor Mg. Ruth Gladys Choque Pilco por la orientación y apoyo para desarrollar mi proyecto de tesis. Por último, a los profesionales docentes de instituciones educativas privadas de Juliaca por su apoyo y colaboración para la ejecución de la presente tesis.

Referencias

(s.f.).

- Alfaro. (2011). *Competencias Profesionales de los Recursos Humanos de las bibliotecas universitarias del Perú*.
Facultad de Ciencias Médicas, Escuela de Salud Pública. Obtenido de http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf
- Andina. (09 de Junio de 2020). *La transformación digital debe brindar más bienestar*. Obtenido de ANDINA:<https://andina.pe/agencia/noticia-la-transformacion-digital-debe-brindar-mas-bienestar-a-todos-los-peruanos-800985.aspx>
- Avila, R. (2012). *Estadística Fundamental*. Lima Perú: Estudios y Ediciones R.A. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12092/ferrer_ej.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bohórquez. (2010). Factores asociados a síntomas depresivos en trabajadoras sexuales.
- Bunk, G. (2009). La transmisión de la competencias en La formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. Carrasco D, S. (2018). *"Metodología de la investigación científica"*. Lima: Editorial San Marcos.
- Castro Chans, N. (2018). Desarrollo de competencias para el trabajo en equipo en la formación de profesionales informáticos. *SEDICI*.
- Cejas Yanes , E., & Pérez González, J. (1 de octubre de 2015). *Un concepto muy controvertido: competencias laborales*. Obtenido de <http://www.uv.es/~selva/gestion/articulos/controcomplab.htm>
- Cujulun. (2011). Competencias Laborales como base para la selección de personal” (estudio realizado empresa Piolindo de Retalhuleu) de al Universidad Rafael Landivar de la facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenago.
- Educativo, R. R. (1 de ene/jun de 2019). *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672019000100195&script=sci_arttext
- Hanco H, R. (2018). *"Síndrome de burnout en cirujanos dentistas que laboran en consulta privada en la provincia de San Román - Juliaca, 2018."*. Escuela Profesional de Odontología. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7186/Hanco_Hanco_Reynerio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández S, R. (2019). *"Metodología de la investigación"*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A de C.V.
- Herrera, A. (2015). Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas. *Recursosbiblio*, 4. Izarra, D. A. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Educación vol.43 n.1 San José, San Pedro, Montes de Oca*.
- Larrosa, J. (2007). *La experiencia y sus lenguajes*. Obtenido de http://audiovisuales.infod.edu.ar/sitio/index.cgi?wid_seccion=26&wid_item=23.
- Martínez N, J. A., & Expósito G, A. (2018). *"Gestión administrativa y administración"*

- pública sanitaria*". (E. N. Quesada B, & F. J. López F, Edits.) Madrid, España: ACCI Ediciones. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=eYiEDwAAQBAJ&pg=PA251&dq=sindrome+d e+burnout+en+el+ peru+2019&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiiqa-Eipz1AhUB5awKHdYWBG8Q6AEINzAD#v=onepage&q=sindrome%20de%20burnout%20en%20el%20peru%202019&f=false>
- Morales, D. (2015). Principales factores de las competencias laborales que utilizan los colaboradores de una agenciabancaria en Retalhuleu. *Recursosbiblio*.
- Oramas V, A. (2013). *"Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria"*. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba. Obtenido de file:///C:/Users/Sayda/Downloads/ORAMAS_VIERA.pdf
- Quispe M, G. (2017). *El síndrome de burnout según la condición laboral de los docentes de la escuela profesional de administración UNA-Puno 2016 - 2017*. Universidad Nacional del Altiplano-Puno, Puno-Perú. Obtenidode http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5948/Quispe_Mamani_Gisela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, W. (2017). La evaluación del desempeño basado en competencias. *conexionesan*.
- Salazar, C. (2016). Competencias docentes en la educación superior: un estudio empírico en la universidad del Bio-Bío. *universidad del Bio-Bío*, 1 -28.
- Szmidt, E., & Kacprzyk, J. (7 - 9 de Julio de 2010). *El coeficiente de correlación de rango de Spearman entre conjuntos difusos intuicionistas*. Obtenido de 2010 5ª Conferencia Internacional IEEE Sistemas Inteligentes: <https://ieeexplore.ieee.org/document/5548399>
- Torres Pacheco, E., & Zegarra Ugarte, S. (jul/dic de 2015). *Scielo peru*. Obtenido de Scielo peru: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001
- Universidad Peruana del Norte, P. (05 de Febrero de 2019). *UPN*. Obtenido de <https://www.upn.edu.pe/es/medios/2019/02/05/70-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral>
- Urbina Loza, O. (2007). Metodología para la evaluación de las competencias laborales de los profesionales de enfermería que laboran en servicios de neonatología. *Ciudad de La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública*.
- Valverde G, K. R., & Lucana T, Y. (2017). *"Síndrome de burnout en el personal profesional asistencial de la Microred Chosica II"*. Escuela Profesional de Psicología. Lima: Universidad Privada Telesup. Obtenido de <https://repositorio.utesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/325/1/VALVERDE%20GUZMAN%20KARINA%20DEL%20ROSARIO-LUCANA%20TELLO%20YASERY.pdf>
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las Ciencias Empresariales*. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos.

ANEXOS

Instrumentos de Recolección de Datos VARIABLE 1: COMPETENCIA PROFESIONAL

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM	EVALUACIÓN				
ITEM	EVALUACIÓN				
DIMENSION TECNICA	5	4	3	2	1
1. ¿Ud. se esfuerza por innovar en lo que hace?	A	B	C	D	E
2. ¿Ud. tiene la cultura de la prevención y se anticipan a los problemas que puedan suceder en su oficina?	A	B	C	D	E
3. ¿Ud. está orientado a los resultados de manera eficiente y eficaz?	A	B	C	D	E
4. ¿Ud. tiene capacidad física para desempeñar y asumir las exigencias de alta presión en su trabajo?	A	B	C	D	E
5. ¿Ud. evidencia capacidades de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con las inteligencias múltiples?	A	B	C	D	E
6. ¿Ud. tiene capacidades éticas y morales para el ejercicio de sus cargos?	A	B	C	D	E
7. ¿Ud. tiene capacidades sociales y artísticas que le permitan integrarse con sus compañeros?	A	B	C	D	E
8. ¿Ud. tiene capacidades de manejo emocional a fin de aportar a las buenas relaciones con sus compañeros?	A	B	C	D	E
9. ¿Ud. sabe sustentar propuestas de innovación personalmente y en equipo?	A	B	C	D	E
DIMENSION METODOLOGICA					
10. ¿Ud. involucra en su trabajo la teoría y la práctica?	A	B	C	D	E
11. ¿Ud. es consciente de las diversas formas de trabajo utilizadas en su espacio de trabajo?	A	B	C	D	E
12. ¿Ud. sabe proponer y utilizar estrategias de como favorecer la participación individual y colectiva en las decisiones importantes dentro de su espacio de trabajo?	A	B	C	D	E
DIMENSION DE TRABAJO EN EQUIPO					
13. ¿Ud. tiene la habilidad de tomar decisiones en equipo?	A	B	C	D	E
14. ¿Ud. motiva a sus compañeros a trabajar en equipo y se siente incluido.	A	B	C	D	E
15. ¿Ud. no tiene habilidades comunicativas, capacidad de expresión, manejo de la comunicación no verbal, argumentación para poder involucrar a un equipo en un objetivo y trabajar con ellos?	A	B	C	D	E
DIMENSION PARTICIPATIVA					
16. ¿Ud. busca delegar y asumir responsabilidades dentro de un equipo y los cumple con puntualidad?	A	B	C	D	E
17. ¿Ud. se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc?	A	B	C	D	E
18. ¿Ud. es consciente de los conflictos que puede generar en trabajo en equipo y las asume con responsabilidad y ecuanimidad?	A	B	C	D	E

ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	5	4	3	2	1
01. ¿Si se ausenta de sus labores es por una causa justificada?	A	B	C	D	E
02. ¿Cumple con los horarios de transición establecido?	A	B	C	D	E
03. ¿Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores?	A	B	C	D	E
04. ¿Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas?	A	B	C	D	E
05. ¿Respeto los horarios en su centro laboral	A	B	C	D	E
TRABAJO EN EQUIPO					
06. ¿Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo?	A	B	C	D	E
07. ¿Antepono el beneficio de grupo al individual?	A	B	C	D	E
08. ¿Manifiesta identificación con su grupo de trabajo?	A	B	C	D	E
09. ¿Comparte sus conocimientos y experiencias con los nuevos integrantes del área?	A	B	C	D	E
10. ¿Coopera con sus compañeros en lo que sea necesario, aunque no está dentro sus funciones?	A	B	C	D	E
PRODUCTIVIDAD					
11. ¿Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la institución?	A	B	C	D	E
12. ¿Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas?	A	B	C	D	E
13. ¿Entrega su trabajo según la calendarización establecida?	A	B	C	D	E
14. ¿Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante?	A	B	C	D	E
15. ¿Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados?	A	B	C	D	E
CALIDAD EN EL TRABAJO					
16. ¿El servicio que brinda cumple los procesos establecidos por la institución?	A	B	C	D	E
17. ¿La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria?	A	B	C	D	E
18. ¿Corrige oportunamente sus errores con la finalidad de que su servicio sea requerido?	A	B	C	D	E
19. ¿Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo?	A	B	C	D	E
20. ¿Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones?	A	B	C	D	E
RESPECTO Y RESPONSABILIDAD					
21. ¿Acata órdenes y respeta a su líder inmediato?	A	B	C	D	E
22. ¿Cumple con las políticas internas de su institución?	A	B	C	D	E
23. ¿Demuestra una conducta adecuada en el trato con sus compañeros?	A	B	C	D	E
24. ¿Cumple con las medidas de seguridad establecidas por su institución?	A	B	C	D	E
25. ¿Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la institución?	A	B	C	D	E
TRABAJO BAJO PRESION					
26. ¿Está dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar objetivos de su puesto?	A	B	C	D	E
27. ¿Se queja cuando tiene mucho trabajo pendiente?	A	B	C	D	E
28. ¿Cuándo el trabajo por realizar es excesivo, pide ayuda para poder cumplir con él?	A	B	C	D	E
29. ¿Se adapta con facilidad al ritmo del trabajo cuando este es bastante agitado?	A	B	C	D	E
30. ¿Nunca falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo?	A	B	C	D	E