

<https://doi.org/10.69639/arandu.v13i1.2152>

Competencias Profesionales en el Desempeño Laboral Docente en la Institución Educativa de Lima, 2024

Professional Competencies in Teacher Performance in Educational Institutions in Lima, 2024

David Mariño Obregón

davismarino27@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0004-4244-9137>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Perú - Lima

Artículo recibido: 18 febrero 2026- Aceptado para publicación: 20 marzo 2026
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN


La presente investigación examina la relación existente entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Carlos Lisson Beingolea durante el año 2024. El propósito principal del estudio fue determinar la manera en que las competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas se relacionan con el desempeño profesional de los docentes. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y alcance descriptivo correlacional. Se empleó el método hipotético-deductivo, el cual permitió la formulación de hipótesis y el diseño de los instrumentos para la recolección de información. De acuerdo con Hernández et al. (2021), este método es propio de la investigación cuantitativa, ya que se fundamenta en teorías generales que permiten comprobar hipótesis mediante el análisis de datos obtenidos a través de encuestas aplicadas a una muestra conformada por 52 docentes. Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los docentes presenta un nivel elevado de competencias profesionales (media = 4,5) y un adecuado desempeño laboral (media = 4,2). Asimismo, la prueba de correlación de Spearman evidenció una relación positiva fuerte entre ambas variables ($\rho = 0,75$; $p < 0,01$). De igual manera, el análisis de regresión indicó que las competencias profesionales explican el 56 % de la variabilidad del desempeño laboral docente ($R^2 = 0,56$; $p < 0,01$). En conclusión, se identificó una relación estadísticamente significativa entre las competencias profesionales y el desempeño docente, lo cual pone de manifiesto la importancia de promover procesos de formación continua que contribuyan al fortalecimiento de la calidad educativa y al desarrollo profesional del profesorado.

Palabras clave: competencias profesionales, desempeño laboral docente, educación, método hipotético-deductivo, calidad educativa

ABSTRACT

This research examines the relationship between professional competencies and the job performance of teachers at the Carlos Lisson Beingolea Private Educational Institution during 2024. The main purpose of the study was to determine how technical, methodological, social, and participatory competencies relate to teachers' professional performance. The study was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional design and a descriptive-correlational scope. The hypothetico-deductive method was employed, which allowed for the formulation of hypotheses and the design of the data collection instruments. According to Hernández et al. (2021), this method is characteristic of quantitative research, as it is based on general theories that allow for the testing of hypotheses through the analysis of data obtained from surveys administered to a sample of 52 teachers. The results show that the majority of teachers demonstrate a high level of professional competencies (mean = 4.5) and adequate job performance (mean = 4.2). Furthermore, Spearman's rank correlation coefficient revealed a strong positive correlation between these two variables ($\rho = 0.75$; $p < 0.01$). Similarly, regression analysis indicated that professional competencies explain 56% of the variability in teacher job performance ($R^2 = 0.56$; $p < 0.01$). In conclusion, a statistically significant relationship was identified between professional competencies and teacher performance, highlighting the importance of promoting ongoing professional development processes that contribute to strengthening educational quality and the professional development of teachers.

Keywords: professional competencies, teacher job performance, education, hypothetico-deductive method, educational quality

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la formación basada en competencias ha adquirido una relevancia significativa en el ámbito educativo, al proponer un enfoque que articula conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para afrontar los desafíos del siglo XXI. A diferencia de los modelos tradicionales centrados principalmente en la transmisión de contenidos, este enfoque promueve una práctica docente orientada a la innovación, la reflexión pedagógica y el fortalecimiento permanente de los procesos de enseñanza y aprendizaje (Georg Bunk, 1994; Olga Benavides, 2002).

En el contexto latinoamericano, diversos estudios han resaltado la importancia de fortalecer el desarrollo profesional docente como un factor clave para mejorar la calidad educativa. Persisten brechas relacionadas con la equidad, la actualización profesional y el acceso a procesos de formación continua, lo que evidencia la necesidad de potenciar competencias pedagógicas, digitales, socioemocionales y de gestión educativa (Arias et al., 2023; Arévalo & Juanes, 2022; Arango et al., 2022). Investigaciones recientes coinciden en señalar que la formación orientada al desarrollo de competencias favorece la mejora del desempeño docente y promueve prácticas educativas contextualizadas y pertinentes (Álvarez, 2020; Monier et al., 2023; Baque & Cañarte, 2023).

En el caso del Perú, el Marco de Buen Desempeño Docente, establecido por el Ministerio de Educación del Perú, define estándares y criterios orientados al desarrollo de capacidades profesionales que garanticen una enseñanza de calidad. De manera complementaria, diversos estudios empíricos evidencian que variables como la motivación, la gestión socioemocional, la formación continua y el dominio de competencias profesionales inciden directamente en el desempeño laboral docente (Rodríguez et al., 2021; Castillo & Castillo, 2022; Rodríguez, 2024). Asimismo, desde la perspectiva de la gestión del talento humano, se reconoce que las competencias laborales mantienen una relación estrecha con el rendimiento, la eficiencia organizacional y la satisfacción profesional (Martha Alles, 2008; Idalberto Chiavenato, 2009; Gary Dessler, 2011).

En el ámbito institucional, la evaluación del desempeño docente se ha consolidado como un mecanismo fundamental para promover procesos de mejora continua, particularmente frente a los cambios pedagógicos y tecnológicos generados por acontecimientos recientes, como la pandemia de COVID-19 (Alvarado et al., 2022; Martínez & Garcés, 2020). Estos antecedentes destacan la necesidad de profundizar en el análisis de la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente en contextos educativos específicos.

A pesar de los avances aportados por investigaciones previas, la mayor parte de los estudios se ha desarrollado en instituciones públicas, en regiones distintas a Lima o en periodos anteriores a las recientes transformaciones pedagógicas y organizativas del sistema educativo.

Asimismo, muchas investigaciones han abordado las competencias profesionales desde una perspectiva general, sin analizar de manera específica su relación con el desempeño laboral docente en instituciones educativas privadas ubicadas en contextos urbanos contemporáneos. Esta situación evidencia la existencia de un vacío de conocimiento en relación con estudios empíricos actualizados que examinen dicha relación en instituciones privadas de Lima durante el año 2024, considerando las actuales demandas en calidad educativa, gestión pedagógica y desarrollo del talento humano docente.

En este marco, el presente estudio propone un aporte relevante al analizar de manera integrada la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente en una institución educativa privada de Lima. Para ello, se adopta un diseño cuantitativo de alcance descriptivo–correlacional y se emplea un instrumento validado adaptado al contexto local. Este enfoque permite generar evidencia empírica reciente y contextualizada que puede contribuir a la gestión pedagógica y al fortalecimiento del talento humano docente, diferenciándose de investigaciones desarrolladas previamente en otros contextos del país.

La Institución Educativa Privada Carlos Lisson Beingolea fue seleccionada como unidad de análisis por constituir un caso representativo del contexto educativo privado urbano de Lima. Esta institución presenta características comunes a otras organizaciones educativas similares, tales como la implementación de procesos sistemáticos de evaluación docente, políticas orientadas a la mejora continua y estabilidad del personal docente, lo que favorece la pertinencia y representatividad de los resultados obtenidos.

En este contexto, el objetivo general de la investigación es analizar la relación existente entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Carlos Lisson Beingolea durante el año 2024.

MATERIALES Y MÉTODOS

La originalidad del presente estudio se fundamenta en su enfoque metodológico, el cual articula dimensiones específicas de las competencias profesionales con indicadores del desempeño laboral docente mediante el uso de instrumentos validados y adaptados al contexto institucional. Asimismo, la investigación se desarrolla en un periodo reciente, lo que permite generar evidencia empírica actualizada y contextualizada, aportando rigor metodológico y relevancia práctica para la gestión pedagógica y el fortalecimiento del talento humano docente.

En este marco, el estudio incorpora diversos componentes metodológicos que permiten sustentar de manera sistemática el análisis de la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, caracterizado por la recopilación y el análisis de datos numéricos con el propósito de identificar relaciones entre variables, comprobar hipótesis y describir patrones de comportamiento, tal como señalan

Hernández et al., (2014). Este enfoque permitió medir de forma objetiva las percepciones de los docentes respecto a sus competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral mediante el uso de instrumentos estandarizados y técnicas estadísticas.

El estudio es de tipo aplicado, ya que busca generar conocimiento útil para comprender la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente, aportando bases teóricas y prácticas al campo de la gestión del talento humano en el ámbito educativo. En cuanto a su alcance, la investigación es descriptiva–correlacional, dado que describe el comportamiento de las variables analizadas y examina el grado de asociación existente entre ellas en un contexto determinado, sin manipular sus condiciones naturales.

El método utilizado fue el hipotético–deductivo, el cual consiste en contrastar hipótesis formuladas teóricamente con datos empíricos obtenidos mediante procedimientos sistemáticos, conforme lo planteado por Hernández et al., (2021). Asimismo, el diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal, ya que las variables fueron observadas en su contexto natural y la recolección de datos se realizó en un único momento durante el año 2024, siguiendo los lineamientos metodológicos propuestos por Bernal (2023).

De acuerdo con la definición planteada por Arias et al., (2016), la población corresponde al conjunto delimitado y accesible de sujetos que cumplen determinados criterios de estudio. En esta investigación, la población total de la institución educativa estuvo conformada por 72 colaboradores, de los cuales 52 corresponden al personal docente entre nombrados y contratados y 20 al personal administrativo.

Criterios de inclusión: docentes nombrados y contratados que desempeñan funciones de enseñanza directa en los diferentes niveles educativos de la institución durante el periodo de estudio y docentes con vínculo laboral activo que aceptaron participar voluntariamente en la aplicación del instrumento.

Criterios de exclusión: Personal administrativo, directivo y de apoyo que no desempeña funciones docentes.

Considerando que la población docente es relativamente pequeña y que, según Hernández et al. (2014), en estos casos es posible trabajar con la totalidad de los elementos disponibles, se optó por realizar un censo poblacional. En consecuencia, la muestra estuvo conformada por los 52 docentes que integran la totalidad del personal docente de la institución, con el fin de evaluar las competencias profesionales y el desempeño laboral.

Según Arias (2012), las técnicas de recolección de datos corresponden a los procedimientos empleados para obtener información relevante sobre el fenómeno estudiado. Entre las técnicas más utilizadas se encuentran la observación, la entrevista, la encuesta y el análisis documental. En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta con el propósito de analizar la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente, aplicándose al 100 % de la población docente.

Validación del instrumento

El cuestionario fue sometido a un proceso de validación mediante juicio de expertos, en el cual participaron tres especialistas en educación y metodología de la investigación. Estos evaluaron la claridad, coherencia, pertinencia y relevancia de cada ítem, garantizando la validez de contenido del instrumento.

Descripción de los instrumentos

De acuerdo con Fidias Arias (2012), los instrumentos constituyen herramientas utilizadas para registrar y sistematizar la información obtenida durante el proceso de investigación. En este estudio se empleó un cuestionario estructurado bajo el formato de escala Likert, compuesto por un total de 32 ítems distribuidos equitativamente entre las dos variables analizadas: competencias profesionales (16 ítems) y desempeño laboral docente (16 ítems).

La medición se realizó mediante una escala de cinco categorías de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a una prueba piloto. Los resultados mostraron un valor de $\alpha = 0,726$ para la variable competencias profesionales y $\alpha = 0,785$ para la variable desempeño laboral docente. De acuerdo con la clasificación propuesta por George y Mallery (2003), estos valores indican un nivel adecuado de consistencia interna, lo que evidencia la fiabilidad de los ítems utilizados para la medición de las variables.

Tabla 1

Estadística de fiabilidad de competencia profesional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,726	16

Nota : Elaboración propia

Tabla 2

Estadística de fiabilidad de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	16

Nota : Elaboración propia

Procedimiento de análisis estadístico

Los datos recolectados fueron codificados y procesados mediante software estadístico, específicamente SPSS y Microsoft Excel. Se aplicó estadística descriptiva —frecuencias, medias y desviación estándar— con el fin de caracterizar el comportamiento de las variables. Posteriormente, la normalidad de los datos se evaluó mediante la prueba de Kolmogorov–

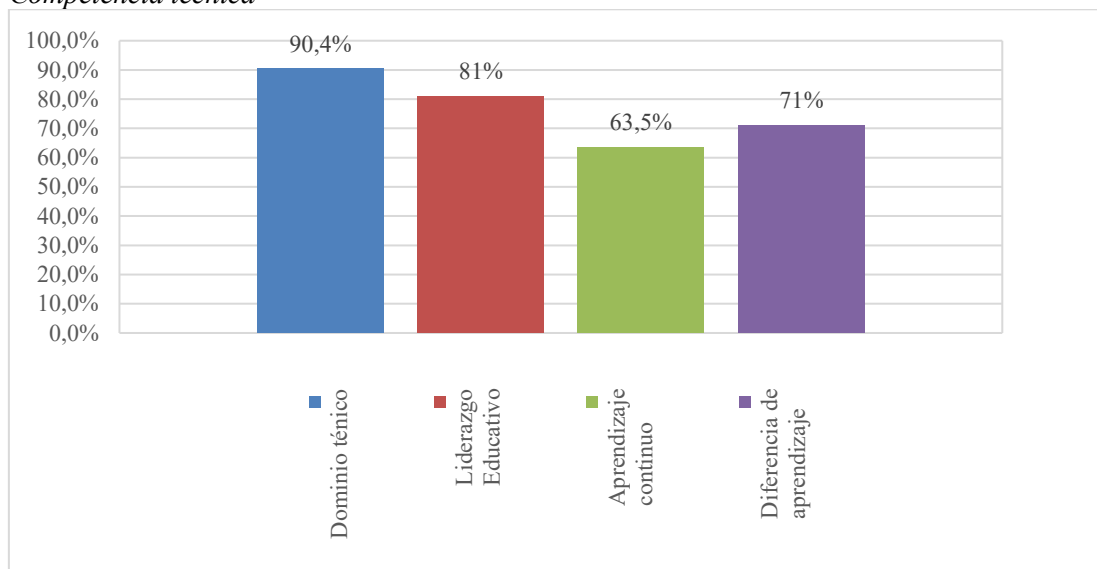
Smirnov. Para determinar la relación entre las variables se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia estadística de $p < 0,05$.

RESULTADOS

Resultados según las Competencias Profesionales

Tabla 3

Competencia técnica



Nota: Elaboración propia

Los datos evidencian un alto nivel de dominio técnico entre los docentes evaluados. El 90,4% reporta que domina de manera constante su área de especialidad y propone mejoras en su práctica, mientras que el 9,6% refiere hacerlo casi siempre.

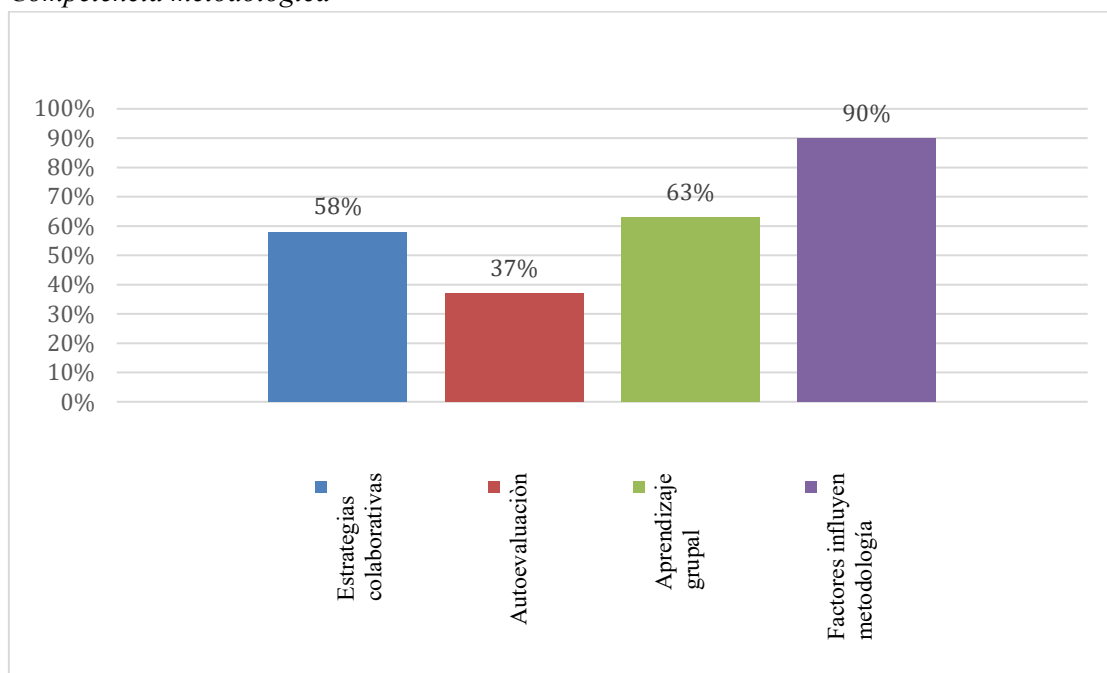
Asimismo, el 81% indica poseer frecuentemente habilidades y conocimientos vinculados al liderazgo educativo, y solo un 4% manifiesta limitaciones en este aspecto.

En relación con el aprendizaje continuo, el 63,5% señala que adquiere nuevas competencias de forma permanente, y el 71% reconoce diferencias en las habilidades de aprendizaje de sus estudiantes según los niveles educativos.

En conjunto, los resultados muestran un sólido dominio técnico y una actitud favorable hacia la actualización profesional.

Tabla 4

Competencia metodológica

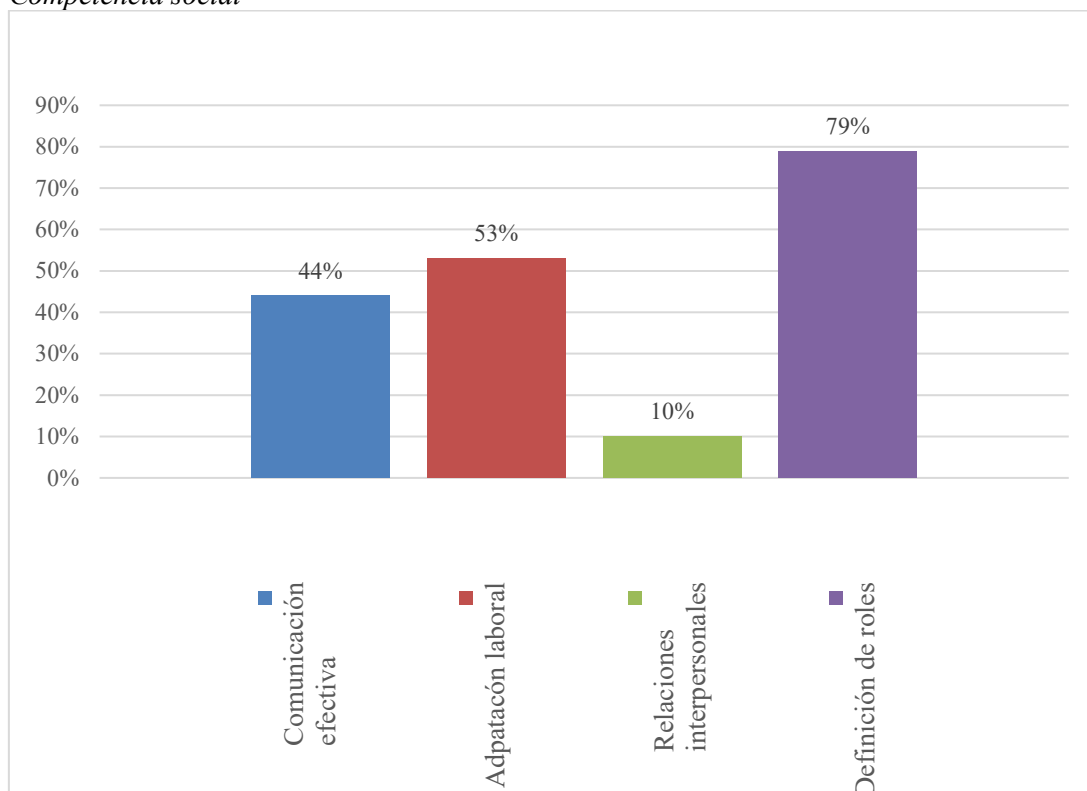


Nota: Elaboración propia

En esta dimensión, los docentes muestran un uso frecuente de estrategias pedagógicas colaborativas: el 58% declara emplearlas siempre y el 21% casi siempre. Sin embargo, las prácticas de autoevaluación presentan menor frecuencia: solo el 37% afirma monitorear de manera constante su propio avance, mientras que el 55% lo hace rara vez o nunca. Por otro lado, el 63% manifiesta utilizar estrategias de aprendizaje grupal de manera regular y el 90% reconoce que diversos factores influyen en la selección de sus metodologías de enseñanza.

En general, los resultados indican un buen manejo metodológico, aunque se observan limitaciones en la autoevaluación docente.

Tabla 5
Competencia social



Nota: Elaboración propia

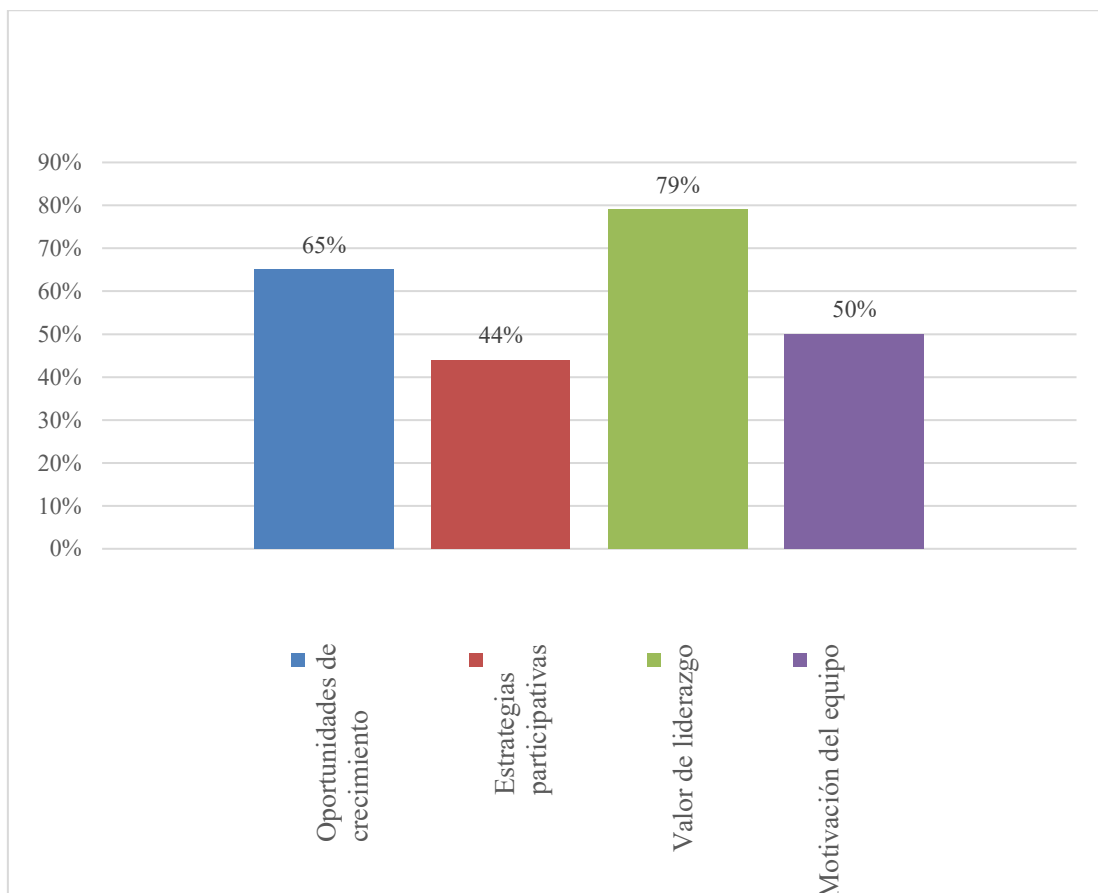
En cuanto a las habilidades de interacción, el 44% de los docentes indica que siempre aplica estrategias de comunicación efectiva y el 17% casi siempre. La capacidad de adaptación a diferentes dinámicas laborales muestra un comportamiento intermedio: el 53% refiere adaptarse con frecuencia, mientras que el 47% presenta dificultades.

La valoración de los aspectos interpersonales es baja: únicamente el 10% lo hace de manera constante, y el 27% casi nunca o nunca. Por el contrario, la mayoría considera relevante la definición de roles dentro de los equipos de trabajo (79%).

Estos resultados sugieren fortalezas en comunicación, acompañadas de retos en relaciones interpersonales y adaptación laboral.

Tabla 6

Competencia participativa



Nota: Elaboración propia

Los resultados muestran que el 65% identifica y aprovecha oportunidades de crecimiento profesional de forma frecuente. Sin embargo, la implementación de estrategias para promover la participación docente es moderada: solo el 44% las aplica siempre o casi siempre.

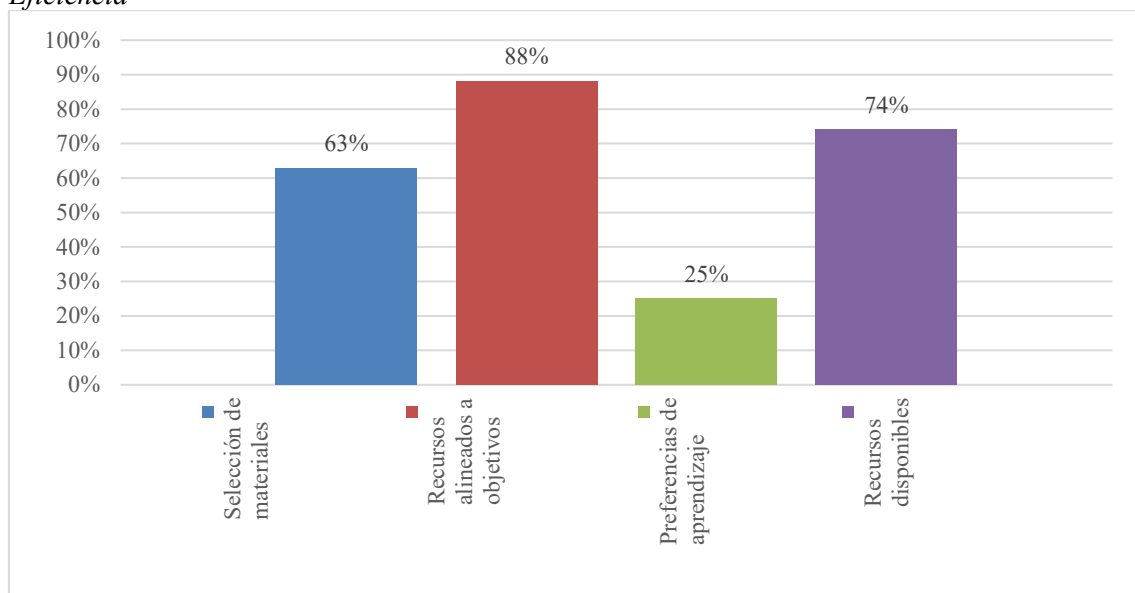
El 79% califica las habilidades de liderazgo como elementos esenciales, aunque un 22% no les asigna la misma importancia.

Respecto a la motivación al equipo, el 50% aplica estrategias de manera constante, mientras que el otro 50% lo hace con irregularidad.

En conjunto, esta dimensión evidencia una participación docente moderada, con necesidad de fortalecer la cultura colaborativa.

Resultados del Desempeño Laboral Docente

Tabla 7
Eficiencia



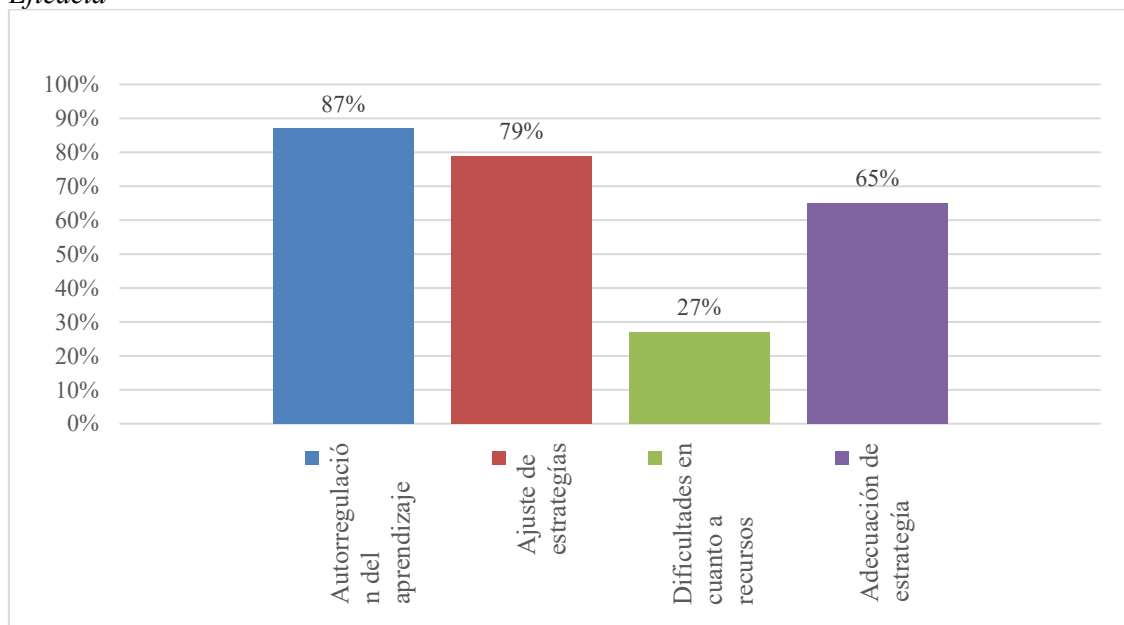
Nota: Elaboración propia

El 63% señala seleccionar siempre o casi siempre materiales didácticos adecuados para optimizar el proceso de enseñanza. Asimismo, el 88% reporta que los recursos utilizados se alinean con los objetivos de aprendizaje.

No obstante, solo el 25% toma en cuenta de forma constante las preferencias de aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 74% lo hace solo ocasionalmente.

En términos generales, la eficiencia docente es favorable, pero aún presenta limitaciones en la atención a las diferencias individuales.

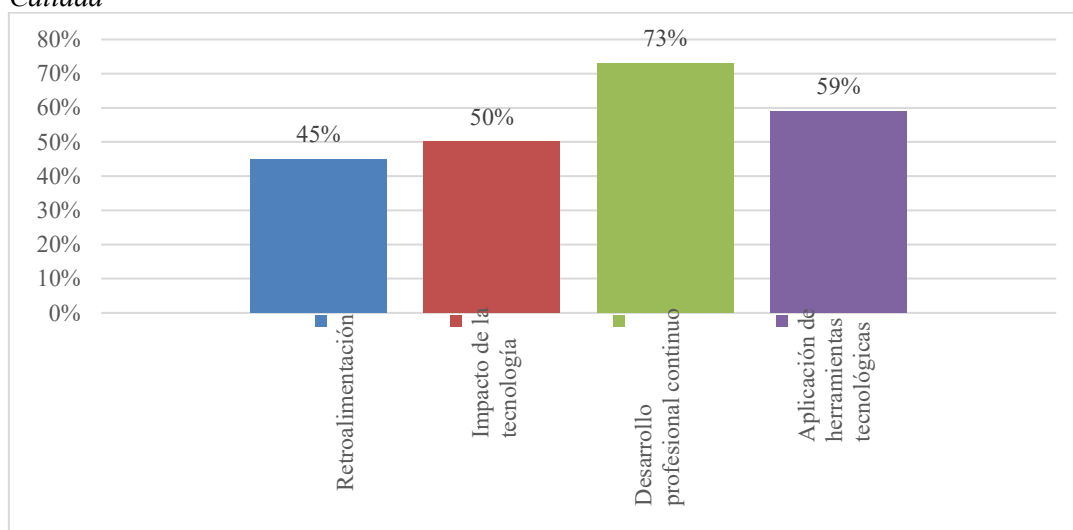
Tabla 8
Eficacia



Nota: Elaboración propia

Los resultados muestran que el 87% de los docentes regula de manera constante su propio aprendizaje, lo que fortalece significativamente sus prácticas pedagógicas. Del mismo modo, se observa que el 79% modifica de forma sostenida sus estrategias de enseñanza conforme a las demandas del contexto áulico, evidenciando un proceso continuo de adaptación metodológica. No obstante, únicamente el 27% señala tener dificultades al momento de aplicar estos ajustes, lo que indica que la mayoría logra implementarlos sin mayores complicaciones. Además, aunque el 65% utiliza criterios específicos de forma habitual, todavía el 35% podría requerir más recursos o capacitación para adoptar un procedimiento más organizado y sistemático. En síntesis, esta dimensión pone de manifiesto un nivel elevado de eficacia, respaldado por acciones permanentes de seguimiento, autorregulación y mejora continua por parte del profesorado.

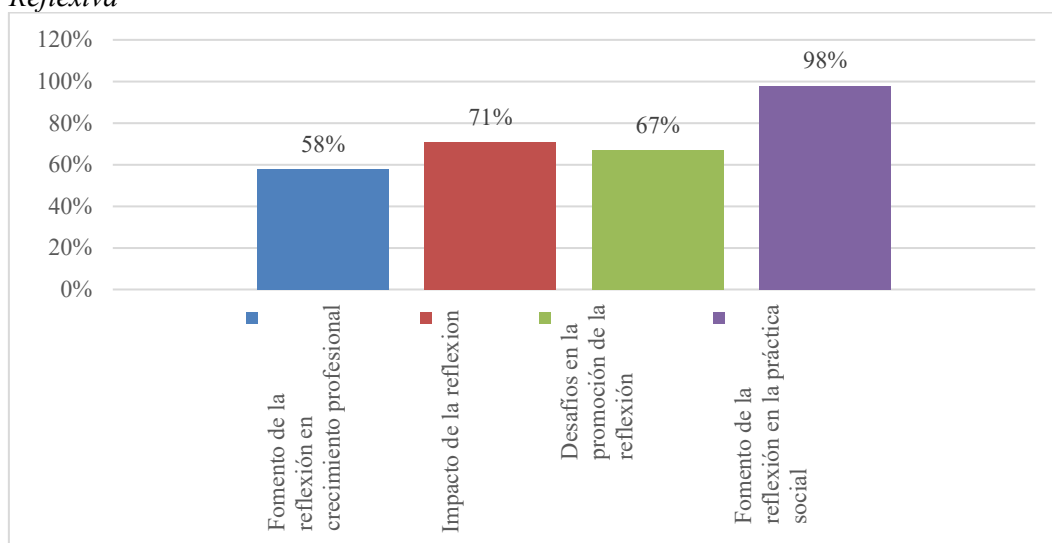
Tabla 9
Calidad



Nota: Elaboración propia

Los resultados indican que solo el 45% de los docentes brinda una retroalimentación efectiva de manera constante. En cuanto al uso de la tecnología, el 50% del profesorado confía en que esta mejora la calidad educativa, mientras que el resto necesita mayor capacitación o información que respalde su adecuada aplicación. Respecto al desarrollo profesional, la mayoría de los docentes (73%) promueve la actualización continua; sin embargo, el 27% requiere que se fortalezcan las políticas y estrategias de capacitación. Finalmente, el 59% de los docentes utiliza la tecnología de forma adecuada, pero el 41% aún necesita apoyo para integrarla mejor en su práctica educativa.

Tabla 10
Reflexiva



Nota: Elaboración propia

Los resultados muestran que el 58% de los docentes utiliza estrategias para fortalecer la reflexión crítica en los estudiantes. Además, el 71% considera que la reflexión crítica es fundamental para su propio desarrollo profesional.

En cuanto a las dificultades para promover la reflexión, el 67% de los docentes logra enfrentarlas y superarlas; sin embargo, solo el 21% lo hace de manera constante, lo que evidencia la necesidad de reforzar este aspecto.

Finalmente, casi la totalidad del profesorado (98%) reconoce la importancia de promover la reflexión social entre estudiantes y colegas. En conjunto, los hallazgos evidencian avances importantes, pero también la necesidad de fortalecer capacidades y recursos para consolidar una cultura de reflexión crítica y social en la comunidad educativa.

DISCUSIÓN

El estudio desarrollado en la Institución Educativa Privada Carlos Lisson Beingolea durante el año 2024 demuestra que las competencias profesionales ejercen una influencia significativa en el desempeño laboral docente. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones recientes realizadas en el contexto peruano, las cuales evidencian que un mayor desarrollo de competencias profesionales se asocia con niveles superiores de eficiencia y calidad en el desempeño docente (Rodríguez et al., 2021; Rodríguez, 2024; Aparicio, 2023; Alarcón, 2023; García, 2021). En este sentido, los resultados ratifican la relevancia de fortalecer las capacidades profesionales del profesorado como un factor clave para optimizar la gestión educativa y la práctica pedagógica en instituciones privadas de carácter urbano.

Competencias técnicas y desempeño laboral docente

Los resultados obtenidos indican que las competencias técnicas mantienen una relación positiva con el desempeño laboral docente. El dominio de la especialidad, la disposición hacia el

aprendizaje permanente y la iniciativa para proponer mejoras en los procesos pedagógicos se reflejan en niveles elevados de eficacia y eficiencia en el ejercicio docente. Estos resultados coinciden con lo señalado por diversos estudios en el ámbito educativo peruano, los cuales destacan que el dominio técnico constituye una base fundamental para un desempeño docente sólido y sostenido en el tiempo (Rodríguez et al., 2021; Rodríguez, 2024; Alarcón, 2023). Asimismo, la capacidad de reconocer y atender la diversidad de estilos de aprendizaje en los estudiantes respalda lo planteado por García (2021), quien enfatiza la importancia de la planificación pedagógica flexible y contextualizada.

Competencias metodológicas y desempeño laboral docente

En relación con las competencias metodológicas, se identificó una asociación significativa con el desempeño docente, particularmente en las dimensiones de eficacia y calidad. La aplicación frecuente de estrategias de aprendizaje colaborativo y trabajo grupal contribuye a la adaptación de las prácticas pedagógicas y al cumplimiento de los objetivos educativos. Estos resultados coinciden con lo reportado por Aparicio (2023) y Rodríguez (2024), quienes subrayan el valor de las metodologías activas para fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje. No obstante, se observó una menor frecuencia en la práctica de la autoevaluación docente, lo que podría limitar los procesos de reflexión crítica y mejora continua, tal como advierten Rodríguez (2024) y Alarcón (2023).

Competencias sociales y desempeño laboral docente

En cuanto a las competencias sociales, se evidenció una relación moderada con el desempeño laboral docente. Aunque se identifican fortalezas en la comunicación efectiva entre docentes y otros miembros de la comunidad educativa, persisten ciertas dificultades relacionadas con la adaptación a diversas dinámicas laborales y con la valoración de las relaciones interpersonales dentro del entorno institucional. Este aspecto puede incidir en el desarrollo del trabajo colaborativo. Estos resultados coinciden con investigaciones recientes que resaltan la importancia de las habilidades sociales para fortalecer el clima organizacional, la motivación laboral y el desempeño profesional docente (Rodríguez et al., 2021; García, 2021). La limitada atención a las relaciones interpersonales podría, por tanto, restringir el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje dentro de la institución.

Competencias participativas y desempeño laboral docente

Respecto a las competencias participativas, los resultados muestran una relación moderada con el desempeño laboral docente. Si bien una parte importante de los docentes reconoce la relevancia del liderazgo pedagógico y de la participación colectiva en la gestión educativa, la implementación de estrategias orientadas a fortalecer la motivación del equipo docente se presenta de forma irregular. Estos hallazgos coinciden con los planteamientos de Aparicio (2023) y Alarcón (2024), quienes señalan que la participación docente se encuentra influenciada por factores organizacionales y por los estilos de liderazgo presentes en las

instituciones educativas. En este sentido, la promoción de modelos de liderazgo transformacional, como sugiere Rodríguez (2024), podría contribuir al fortalecimiento de la participación docente, incrementando el compromiso profesional y mejorando la calidad del desempeño laboral.

En síntesis, los resultados de la investigación confirman la existencia de una relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente. Las competencias técnicas y metodológicas presentan una asociación más sólida con el desempeño, mientras que las competencias sociales y participativas evidencian un nivel de desarrollo menos consolidado. Estos hallazgos amplían y actualizan la evidencia empírica reportada en estudios recientes realizados en el Perú, particularmente en instituciones educativas privadas urbanas de Lima. Asimismo, sugieren la necesidad de implementar programas de formación continua que permitan fortalecer de manera equilibrada todas las dimensiones de las competencias profesionales docentes (Alles, 2008; Alarcón, 2024; Rodríguez, 2024).

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación evidencian que las competencias profesionales técnicas, metodológicas, sociales y participativas mantienen una relación significativa con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Privada Carlos Lisson Beingolea. Los hallazgos confirman que factores como una actitud profesional favorable, condiciones laborales adecuadas y un entorno institucional positivo contribuyen a incrementar la productividad, la eficiencia y la calidad del desempeño docente.

Asimismo, se identifica que la capacitación continua constituye un elemento fundamental para el fortalecimiento de las competencias profesionales, lo que repercute directamente en la mejora de la práctica pedagógica y en el desempeño dentro del aula. En este sentido, los resultados ponen de manifiesto la importancia de implementar programas permanentes de formación docente, así como de promover condiciones laborales que favorezcan el desarrollo profesional.

En síntesis, estos hallazgos aportan evidencia sobre la relevancia de fortalecer las competencias profesionales del profesorado como estrategia para mejorar la calidad educativa institucional. Además, permiten comprender con mayor claridad la manera en que el desarrollo de habilidades docentes incide en el rendimiento profesional y en la optimización de las prácticas educativas.

REFERENCIAS

- Alarcón, D. (2023). *Estrategia de formación de competencias laborales para el desempeño docente en la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape*. <https://orcid.org/0000-0002-8045-8454>
- Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Ediciones Granica.
- Alvarado, E., et al. (2022). *Evaluación del desempeño docente para la educación superior en tiempos de COVID-19*. <https://tecnohumanismo.online>
- Álvarez, G. T. E. (2020). *Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas*. EDUSER, 7(1), 32–40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>
- Aparicio, D. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Arango, Y., Margarita, A., Castillo, S., Javier, P., & Valdés, V. (2022). *Equidad en la educación superior: Un acercamiento desde la teoría*. <https://orcid.org/0000-0003-3405-726X>
- Arévalo Coronel, J. P., & Juanes Giraud, B. Y. (2022). *La formación de competencias desde el contexto latinoamericano*. Universidad y Sociedad, 14(2), 447–453. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2583>
- Arias, E., Giambruno, C., Morduchowicz, A., & Pineda, B. (2023). *El estado de la educación en América Latina y el Caribe 2023*. UNESCO-IIEP. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386946>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (F. G. Arias, Ed.). Editorial Universitaria.
- Arias, J., Villasis, M. Á., & Miranda, M. (2016). *Metodología de la investigación*. www.nietoeditores.com.mx
- Baque M., & Cañarte L. (2023). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente*. <https://orcid.org/0000-0003-2009-5839>
- Bellomo, S. T. (2023). *Posibilidad de un constructivismo pedagógico realista*. Sophia (Ecuador), 35, 187–209. <https://doi.org/10.17163/soph.n35.2023.06>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad: Diseño para organizaciones latinoamericanas*. Editorial Norma.
- Bernal, C. A. (2023). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (C. A. Bernal Torres, Ed.). Editorial Trillas
- Bunk, G. (1994). *La competencia profesional como base de la formación profesional*. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1(94), 8-15.
- Castillo D., & Castillo, Y. (2022). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral de docentes universitarios*. Universidad Católica de Cuenca. <https://repositorio.ucacue.edu.ec>

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos (9.ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano (12.ª ed.)*. Pearson Educación.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference (4th ed.)*. Allyn & Bacon.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6.ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2021). *Metodología de la investigación (7.ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Martínez, J., & Garcés, J. (2020). *Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la COVID-19. Educación y Humanismo, 22(39), 1–16.*
<https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4114>
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco de buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.*
<https://www.minedu.gob.pe>
- Monier, D., Pena, R., Campoverde, D., Katty, V. G., & Soriano, R. (2023). *Teacher performance: a perception from the theory. Universidad Ciencia y Tecnología, 27(118), 77–86.* <https://doi.org/10.47460/uct.v27i118.689>
- Rodríguez, M. (2024). *Competencias Laborales y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Secundario del Distrito de San Jerónimo - Cusco, Periodo 2019 (Tesis de maestría)*. Universidad Andina del Cusco.
- Rodríguez Siu, J. L., Rodríguez Salazar, R. E., & Fuerte Montaña, L. (2021). *Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. Propósitos y Representaciones, 9(1), e1038.* <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>