

DOI: <https://doi.org/10.70747/cr.v5i1.768>

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

David Mariño Obregón<https://orcid.org/0009-0004-4244-9137>davismarino27@gmail.com

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Lima – Perú

RESUMEN

La presente investigación analiza la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Carlos Lisson Beingolea durante el año 2024. El objetivo principal fue determinar cómo las competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas se vinculan con el desempeño docente.

El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Se utilizó el método hipotético deductivo que permitió formular hipótesis y elaborar los instrumentos de recolección de datos. Según Hernández et al., (2021), este método es característico de la investigación cuantitativa, ya que es parte de las teorías generales para verificar hipótesis mediante el análisis de los datos recolectados a través de las encuestas aplicadas a una muestra de 52 docentes. Los resultados evidencian que la mayoría de los docentes posee un alto nivel de competencias profesionales (media = 4,5) y un buen desempeño laboral (media = 4,2). La prueba de correlación de Spearman mostró una fuerte relación positiva entre ambas variables ($\rho = 0,75$; $p < 0,01$), y el análisis de regresión determinó que las competencias profesionales explican el 56% de la variabilidad en el desempeño laboral ($R^2 = 0,56$; $p < 0,01$). En conclusión, existe una relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño docente, lo que resalta la importancia de la formación continua para fortalecer la calidad educativa y el rendimiento profesional.

Palabra clave: competencias profesionales, desempeño laboral docente, educación, método deductivo, calidad educativa, estrategias

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

El Editor y los Revisores declararon no tener conflicto de intereses.

Licencia: 

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

ABSTRACT

This research analyzes the relationship between professional competencies and teachers' job performance at the Carlos Lisson Beingolea Private Educational Institution during the year 2024. The main objective was to determine how technical, methodological, social, and participatory competencies are linked to teacher performance.

The study was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, and descriptive design. The deductive method was applied, which allowed for the construction of the theoretical framework, the formulation of hypotheses, and the development of data collection instruments. According to Hernández et al. (2021), this method is characteristic of quantitative research, as it is part of the general theories for verifying hypotheses through the analysis of data collected through surveys administered to a sample of 52 teachers.

The results show that the majority of teachers possess a high level of professional competencies (mean = 4,5) and good job performance (mean = 4,2). The Spearman correlation test showed a strong positive relationship between both variables ($\rho = 0,75$; $p < 0,01$), and the regression analysis determined that professional competencies explain 56% of the variability in job performance ($R^2 = 0,56$; $p < 0,01$).

In conclusion, there is a significant relationship between professional competencies and teacher performance, which highlights the importance of continuing education to strengthen educational quality and professional performance

Keywords: *professional competencies, teacher job performance, education, deductive method, educational quality, strategies*

The authors declare no conflict of interest.

The Editor and the Reviewers declared no conflict of interest.

License: 



INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la formación basada en competencias ha adquirido un papel central dentro del ámbito educativo, al ofrecer una perspectiva que integra conocimientos, habilidades prácticas, actitudes y valores para enfrentar los desafíos del siglo XXI. A diferencia del modelo tradicional centrado en la transmisión de información, este enfoque promueve un quehacer docente orientado a la innovación, reflexión y el fortalecimiento continuo del aprendizaje (Bunk, 1994; Benavides, 2002).

En el contexto latinoamericano, múltiples estudios evidencian la necesidad de consolidar el desarrollo profesional de los docentes como vía para mejorar la calidad educativa. Las brechas en equidad, actualización profesional y formación continua muestran que es indispensable fortalecer competencias pedagógicas, digitales, socioemocionales y de gestión docente (Arias et al., 2023; Arévalo & Juanes, 2022; Arango et al., 2022). Investigaciones recientes coinciden en que la formación por competencias contribuye significativamente a optimizar el desempeño docente y a promover prácticas educativas contextualizadas y pertinentes (Álvarez, 2020; Monier et al., 2023; Baque & Cañarte, 2023). En Perú, el Marco de Buen Desempeño Docente establece criterios y estándares que guían el desarrollo de capacidades para asegurar una enseñanza de calidad (MINEDU, 2012). Asimismo, evidencias empíricas señalan que factores como la motivación, el manejo socioemocional, la formación continua y el dominio de competencias profesionales influyen en el desempeño laboral docente (Rodríguez et al., 2021; Castillo & Castillo, 2022; Rodríguez, 2024). De manera complementaria, las investigaciones en gestión del talento humano sostienen que las competencias laborales se relacionan estrechamente con el rendimiento, la eficacia y la satisfacción profesional (Alles, 2008; Chiavenato, 2009; Dessler, 2011).

A nivel institucional, la evaluación del desempeño docente se ha fortalecido como un elemento clave para la mejora continua, especialmente frente a los cambios tecnológicos y pedagógicos derivados de situaciones como la pandemia por COVID-19 (Alvarado et al., 2022; Martínez & Garcés, 2020). Estos antecedentes resaltan la importancia de profundizar en la comprensión de cómo las competencias profesionales inciden en el desempeño laboral docente en contextos educativos particulares.

A pesar de los aportes realizados por investigaciones anteriores, la mayoría de los estudios se ha desarrollado en instituciones públicas, en regiones distintas a Lima o en períodos previos a las transformaciones pedagógicas y organizativas recientes del sistema educativo. Asimismo, diversos estudios han abordado las competencias profesionales de manera general, sin examinar específicamente su relación con el desempeño laboral docente en instituciones educativas privadas y en contextos urbanos contemporáneos. Esto evidencia un vacío de conocimiento respecto a investigaciones empíricas actualizadas que analicen esta relación en instituciones privadas de Lima durante el año 2024, considerando las actuales exigencias en calidad educativa, gestión pedagógica y desarrollo del talento humano docente. El presente estudio realiza un aporte innovador al vincular de manera integrada las competencias profesionales con el desempeño laboral docentes en una institución educativa privada de Lima, utilizando un diseño cuantitativo descriptivo–correlacional y un instrumento validado adaptado al contexto local. Este enfoque permite generar evidencia empírica actualizada y contextualizada, ofreciendo información relevante para la gestión pedagógica y el fortalecimiento del talento humano docente, diferenciándose de investigaciones previas realizadas en otros contextos del país.

La Institución Educativa Privada Carlos Lisson Beingolea fue seleccionada por constituir un caso representativo del contexto educativo privado urbano de Lima, al presentar características comunes a otras instituciones similares, incluyendo procesos sistemáticos de evaluación docente, políticas de mejora continua y estabilidad del personal, lo que asegura la pertinencia y representatividad de los hallazgos.

En este contexto, el objetivo general del estudio es analizar la relación 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 sustenta en su enfoque metodológico, que integra dimensiones específicas de las competencias profesionales con indicadores del desempeño laboral docentes, utilizando instrumentos validados y adaptados al contexto institucional. Asimismo, el estudio se desarrolla en un periodo reciente, lo que permite obtener evidencia empírica actualizada y contextualizada, aportando rigor metodológico y relevancia práctica para la gestión pedagógica y del talento humano docente.

En ese sentido, el estudio se considera diversos elementos metodológicos que permiten sustentar de manera rigurosa el estudio sobre competencias profesionales y desempeño laboral docente.

Tipo y Diseño de Investigación

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, caracterizado por la recolección y análisis de datos numéricos con el fin de evaluar relaciones entre variables; comprobar la hipótesis y describir patrones de comportamiento, como indica Hernández et al. (2014). Este enfoque permitió medir objetivamente las percepciones docentes respecto a sus

competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral, empleando instrumentos estandarizados y técnicas estadísticas.

La investigación es de tipo aplicada, ya que busca generar conocimiento útil para comprender la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral, aportando fundamentos teóricos y prácticos al campo de la Gestión del Talento Humano en educación. El alcance es descriptivo–correlacional, dado que se describe el comportamiento de las variables y se analiza el grado de asociación entre ellas en un contexto específico, sin manipular sus condiciones naturales.

El método adoptado fue el hipotético–deductivo, contrastando hipótesis formuladas teóricamente con datos empíricos obtenidos mediante procedimientos sistemáticos, según Hernández et al. (2021). El diseño utilizado es no experimental y transversal, observando las variables en su contexto real. La recolección de datos se realizó en un único momento durante el año 2024, siguiendo los lineamientos de Bernal (2023).

Población de Estudio

Conforme a la definición de Arias et al., (2016), la población se entiende como un conjunto definido y accesible de sujetos que cumplen criterios específicos. En este caso, la población total de la institución educativa está 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 laboran y que desempeñan funciones de enseñanza directa en los distintos niveles curriculares de la institución educativa durante el periodo de estudio.

- Docentes con vínculo laboral activo y que aceptaron participar voluntariamente al momento de la aplicación del instrumento en el estudio.

Criterios de exclusión

- Personal administrativo, directivo y de apoyo que no cumple funciones docentes.

Tamaño de muestra

Dado que la población es reducida y, como indican Hernández et al. (2014), es posible trabajar con la totalidad de sus elementos. Por ello, se trabajó con la totalidad de los docentes, realizando un censo completo de 52 participantes, con el fin de evaluar las competencias profesionales y el desempeño laboral docente.

Técnica de recolección de datos

Según Arias (2012), “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información”. Entre estas técnicas se encuentran la observación directa, la encuesta, la entrevista, el análisis documental y el análisis de contenido, entre otras. En este estudio se empleará la técnica de encuesta con el propósito de comprender el vínculo entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente, aplicándose al 100% de la población docente.

Validación del Instrumento

El cuestionario fue sometido a juicio de expertos, con la participaron tres especialistas en educación y metodología de la investigación, quienes evaluaron la claridad, coherencia, relevancia y pertinencia de cada ítem, asegurando validez de contenido y confiabilidad.

Descripción de los instrumentos

De acuerdo Arias (2012), los instrumentos son recursos utilizados para registrar información. En este estudio se empleó un cuestionario tipo Likert, estructurado de la siguiente manera: preguntas un total de 32, distribuidas equitativamente entre las variables de estudio:

competencias profesionales (16 preguntas) y desempeño laboral docente (16 preguntas).

La medición se realizará a través de una escala Likert de cinco categorías, en la que los participantes elegirán entre las siguientes opciones: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, aplicado a una prueba piloto. El instrumento obtuvo un valor alfa Cronbach 0,726, en variable de competencia profesional y en la variable de desempeño laboral un valor de alfa 0,785. De acuerdo con la clasificación propuesta por George y Mallery (2003), este resultado muestra que los elementos utilizados son de excelente confiabilidad, lo cual permite observar patrones sólidos de consistencia interna entre los ítems.

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

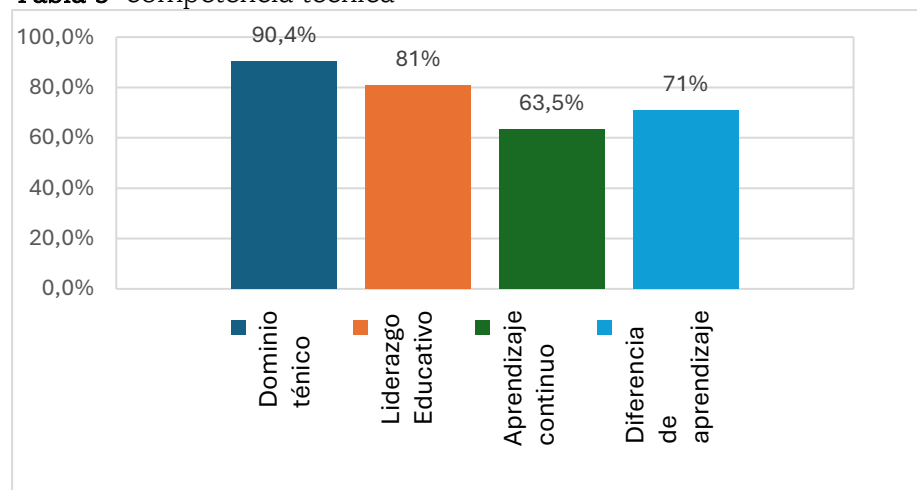
Procedimiento de análisis estadístico

Los datos fueron codificados y procesados en un software estadístico (SPSS/Excel). Se aplicó estadística descriptiva (frecuencias, medias y desviación estándar) para caracterizar las variables. La normalidad de los datos se verificó mediante la prueba de Kolmogorov–Smirnov, y para el análisis correlacional se empleó el coeficiente Rho de Spearman, considerando una significancia estadística de $p < 0,05$.

RESULTADOS

Resultados según las Competencias Profesionales

Tabla 3 competencia técnica



Nota: Elaboración propia

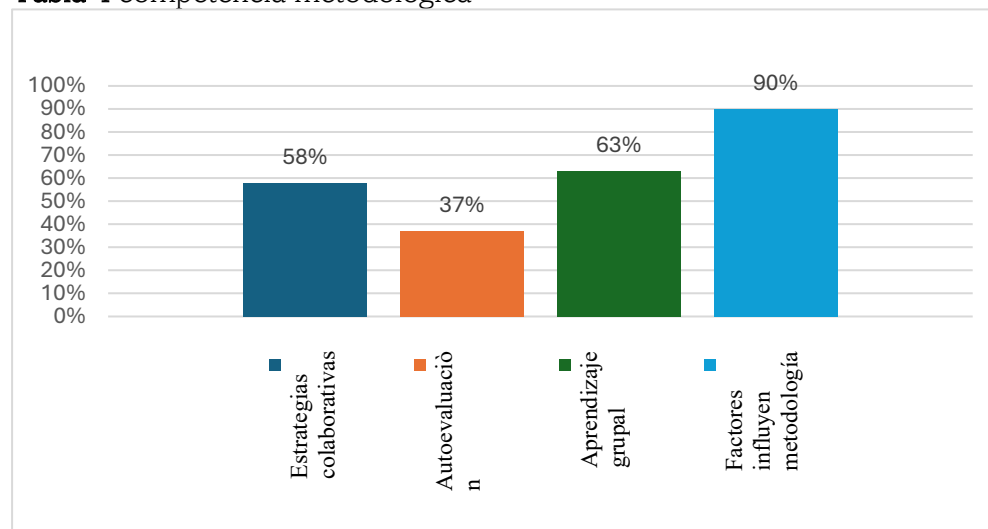
Los datos evidencian un alto nivel de dominio técnico entre los docentes evaluados. El 90,4% reporta que domina de manera constante su área de especialidad y propone mejoras en su práctica, mientras que el 9,6% refiere hacerlo casi siempre.

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.

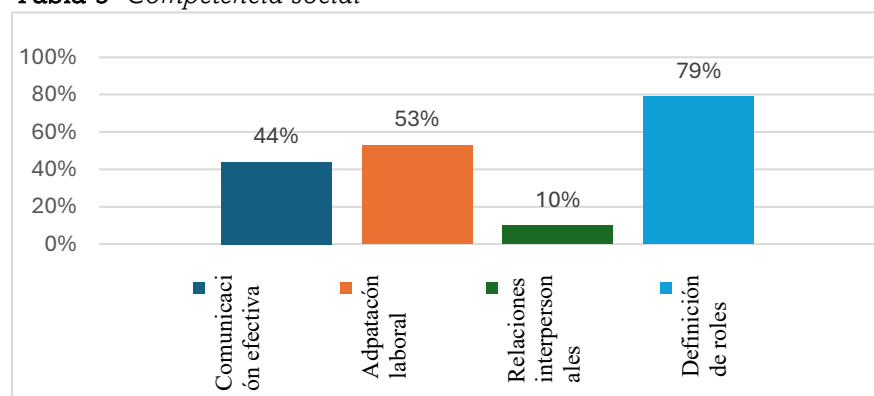
Tabla 4 competencia metodológica



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

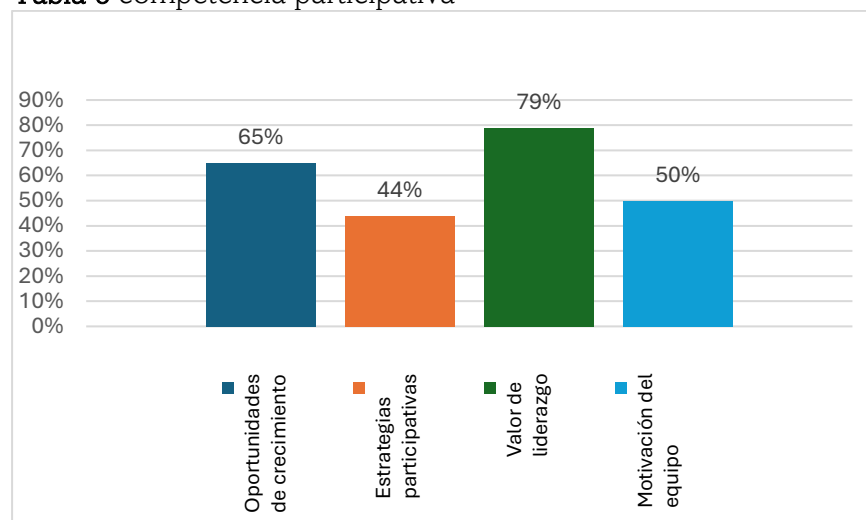
En cuanto a las habilidades de interacción, el 44% de los docentes indica que siempre aplica estrategias de comunicación efectiva y el 17% casi siempre.

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.

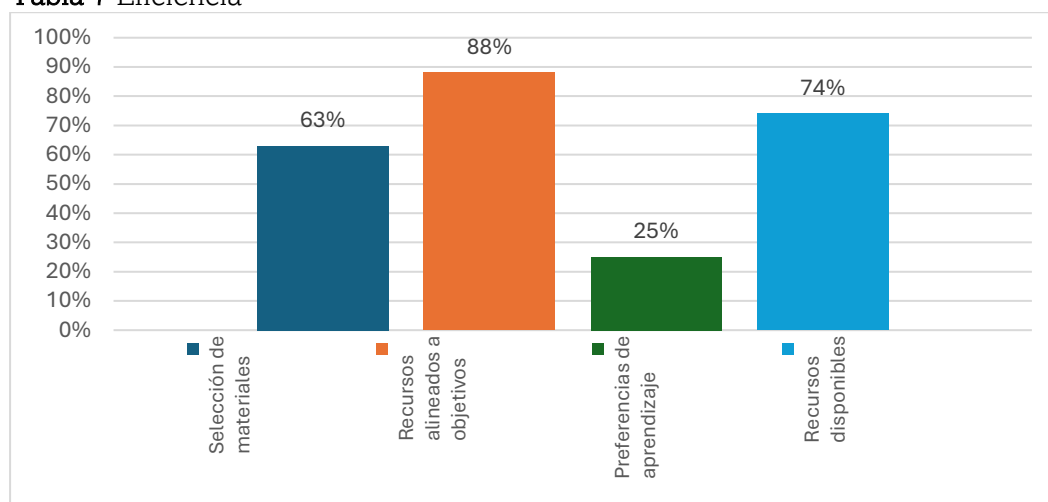
El 79% califica las habilidades de liderazgo como elementos esenciales, aunque un 22% no les asigna la misma importancia.

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



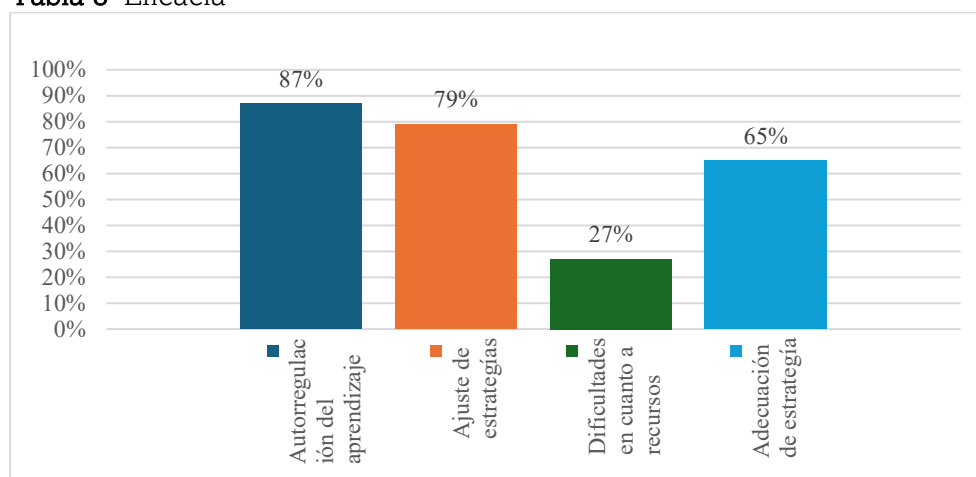
Nota: Elaboración propia

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

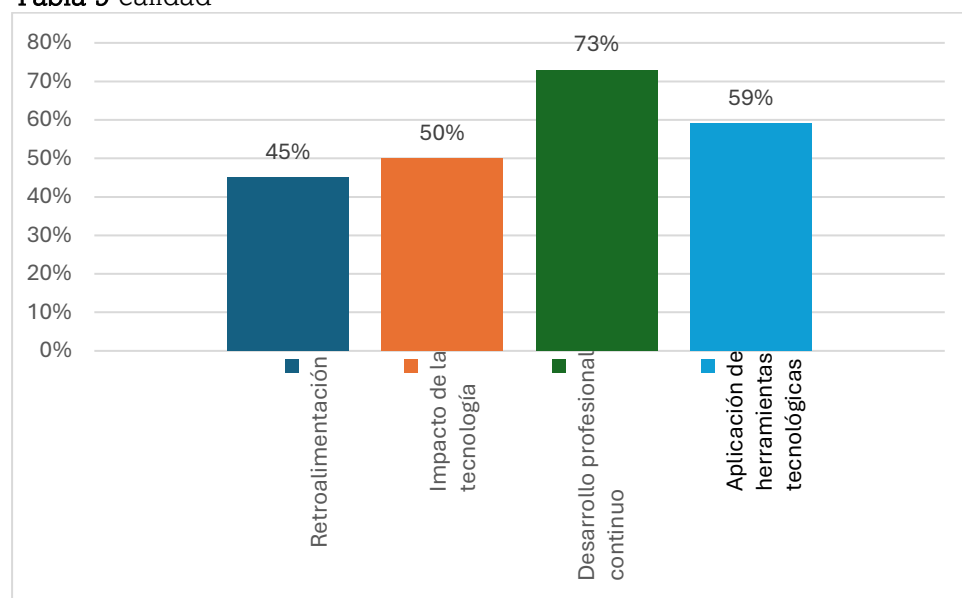


Nota: Elaboración propia

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

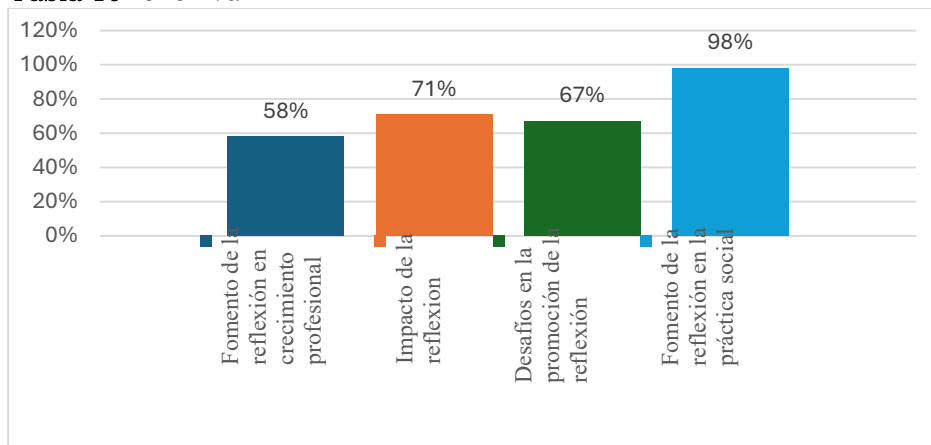


Nota: Elaboración propia

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 realizado en la Institución Educativa Privada Carlos Lisson Beingolea durante el año 2024 evidencia que las competencias profesionales influyen significativamente en el desempeño laboral docente. Estos resultados coinciden con investigaciones recientes en el contexto peruano, las cuales reportan que un mayor desarrollo de competencias profesionales se asocia con un desempeño docente más eficiente y de calidad (Rodríguez et al., (2021);

Rodríguez (2024); Aparicio, 2023; Alarcón, 2023; García, 2021). Esto confirma la importancia de fortalecer las habilidades docentes para mejorar la gestión laboral y la práctica educativa en instituciones privadas urbanas.

Competencias técnicas y desempeño laboral docente

Los hallazgos indican que las competencias técnicas se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral. El dominio del área de especialidad, la disposición al aprendizaje continuo y la iniciativa para proponer mejoras pedagógicas se reflejan en niveles elevados de eficacia y eficiencia docente. Este resultado coincide con lo reportado por (Rodríguez, et al., 2021; Rodríguez, 2024; Alarcón 2023), quienes destacan que el dominio técnico constituye la base para un desempeño docente efectivo y sostenible. Asimismo, la capacidad de reconocer la diversidad en los estilos de aprendizaje de los estudiantes refuerza lo señalado por García (2021), en cuanto a la planificación y adaptación pedagógica contextualizada.

Competencias metodológicas y desempeño laboral docente

Se observó que las competencias metodológicas se relacionan significativamente con el desempeño, especialmente en las dimensiones de eficacia y calidad. La implementación frecuente de estrategias colaborativas y de aprendizaje grupal favorece la adaptación pedagógica y el logro de los objetivos educativos, lo cual coincide con Aparicio (2023) y Rodríguez (2024), quienes resaltan la importancia de metodologías activas en el fortalecimiento de la práctica docente. No obstante, la baja frecuencia de autoevaluación docente limita la reflexión sistemática y la mejora continua, en línea con los hallazgos de Rodríguez (2024) y Alarcón (2023).

Competencias sociales y desempeño laboral docente

La competencia social mostró una relación moderada con el desempeño laboral docente. Aunque se evidencian fortalezas en la comunicación efectiva, persisten dificultades en la

adaptación a distintas dinámicas laborales y en la valoración de las relaciones interpersonales, lo que impacta en el trabajo colaborativo. Este hallazgo coincide con estudios peruanos recientes Rodríguez et al., (2021) y García (2021), que destacan la influencia de las habilidades sociales en el clima organizacional, la motivación laboral y el desempeño docente. La limitada atención a las relaciones interpersonales podría restringir la consolidación de comunidades profesionales de aprendizaje.

Competencias participativas y desempeño laboral docente

Los resultados muestran que las competencias participativas mantienen una relación moderada con el desempeño laboral docente. Si bien varios docentes reconocen la importancia del liderazgo y la participación colectiva, la aplicación de estrategias para fomentar la motivación del equipo se presenta de manera irregular. Esto coincide con Aparicio (2023) y Alarcón (2024), quienes señalan que la participación docente depende de factores organizacionales y del estilo de liderazgo institucional. La promoción de estilos de liderazgo transformacional, como sugiere Rodríguez (2024), podría fortalecer la participación y el compromiso docente, potenciando la calidad integral del desempeño laboral.

En síntesis, los resultados confirman una relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral docente. Las competencias técnicas y metodológicas muestran una relación más fuerte con el desempeño, mientras que las competencias sociales y participativas presentan un desarrollo menos consolidado. Estos hallazgos refuerzan y actualizan lo reportado por estudios peruanos recientes, aportando evidencia empírica sobre instituciones educativas privadas urbanas de Lima y sugieren la necesidad de implementar programas de formación continua que fortalezcan todas las dimensiones de competencias profesionales de manera equilibrada (Alles, 2008; Alarcón, 2024; Rodríguez, 2024).

CONCLUSIONES

El estudio demuestra que las competencias profesionales técnicas, metodológicas, sociales y participativas, se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral docente en la I.E.P. Carlos Lisson Beingolea. Se confirma que una actitud positiva, condiciones laborales adecuadas y un ambiente institucional favorable incrementan la productividad y eficacia del docente. Asimismo, la capacitación continua se evidencia como un factor clave para fortalecer las competencias y mejorar el desempeño en el aula. En conjunto, los resultados resaltan la necesidad de consolidar programas permanentes de formación y mejorar las condiciones laborales para optimizar la calidad educativa de la institución. Además, permiten comprender mejor cómo las habilidades docentes contribuyen a un mejor rendimiento y a la mejora de su práctica educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, D. (2023). *Estrategia de formación de competencias laborales para el desempeño docente en la I.E. Tecnológica Superior Chongoyape*. <https://orcid.org/0000-0002-80458454>
- 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., Villasís, 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>

La Revista utiliza códigos para identificar al Revisor y al equipo de PARES REVISORES. Si tiene dudas o consultas, contacte a:
contacto@cienciayreflexion.org
Código de Editor: 103
Código de Revisores: 621

