



**Competencias gerenciales y la gestión institucional de los
institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima
Metropolitana, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACÁDEMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Trujillo Ferrer María Elena

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

Página del Jurado

Mgtr. Estrella Esquiagola Aranda
Presidente

Dra. Yolanda Soria Pérez
Secretario

Dr. Noel Alcas Zapata
Vocal

Dedicatoria

Esta obra la dedico a Dios por darme la fortaleza y salud, a mis hijos Rossana y Paul y mi esposo, al Personal Directivo y Jerárquico de los Institutos Superiores de Educación de Lima Metropolitana.

Agradecimiento

Es muy grato agradecer a Dios, a la Universidad Cesar Vallejo por apoyar a mi desarrollo personal, al Dr. Noel Alca por su gran profesionalismo, a mis hijos y esposo que son parte de mi vida asimismo a mi padre a mi madre y a mis hermanos y hermanas que son mi gran familia.

Declaración Jurada

Yo, Br. María Elena Trujillo Ferrer, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09256498, con la tesis titulada “Competencias gerenciales y la gestión institucional de los institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, Agosto de 2016.

.....

Br. María Elena Trujillo Ferrer

DNI: 09256498

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Competencias gerenciales y la gestión institucional de los institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública.

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la gestión pública en especial en los aspectos relacionados con Competencias Gerenciales y Gestión Institucional y particularmente en los Institutos de Educación Superior Públicos de la jurisdicción de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

La autora

Índice de contenido

PÁGINAS PRELIMINARES	Página
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I INTRODUCCIÓN	
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	22
1.3 Justificación	41
1.4 Realidad Problemática	42
1.5. Hipótesis	44
1.6. Objetivos	44
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	47
2.2 Operacionalización de variables	48
2.3. Metodología	52
2.4. Tipos de estudio	52
2.5. Diseño	53
2.6. Población, muestra y muestreo	54
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
2.8 Método de Análisis	63
2.9. Aspectos éticos	63

III: RESULTADOS

- 3.1. Descripción de resultados 66
- 3.2. Contrastación de hipótesis 74

IV: DISCUSIÓN

- 4.1. Discusión de resultados 80

V: CONCLUSIONES 84**VI: RECOMENDACIONES 86****VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 89****APÉNDICES**

- Apéndice 1: Matriz de consistencia
- Apéndice 2: Instrumento de medición de la variable aprendizaje organizacional
Instrumento de medición de la variable desarrollo profesional
- Apéndice 3: Análisis de confiabilidad
- Apéndice 4: Base de datos de la prueba piloto
- Apéndice 5: Base de datos de la muestra
- Apéndice 6: Informe científico
- Apéndice 7: Certificados de validez de contenido

Lista de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de variable 1 competencia gerenciales	49
Tabla 2: Operacionalización de variable 2 gestión institucional	51
Tabla 3: Población personal directivo y jerárquico	55
Tabla 4: Muestra proporcional de trabajadores	56
Tabla 5: Jurados expertos	61
Tabla 6: Interpretación de coeficiente de confiabilidad	61
Tabla 7: Resultados del análisis de confiabilidad competencia gerenciales	62
Tabla 8: Resultados del análisis de confiabilidad gestión institucional	63
Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes según competencia gerencial	66
Tabla 10: Distribución de frecuencias y porcentajes según gestión institucional	67
Tabla 11: Distribución de frecuencias y porcentajes según PEI	68
Tabla 12: Distribución de frecuencias y porcentajes según gestión administrativa	69
Tabla 13: Distribución de frecuencias y porcentajes según gestión docente	70
Tabla 14: Distribución de frecuencias y porcentajes según gestión presupuestal	71
Tabla 15: Distribución de frecuencias y porcentajes según competencias gerenciales y gestión institucional	72
Tabla 16: Prueba de normalidad	73
Tabla 17: Coeficiente de correlación de Spearman de la variable competencia gerenciales y gestión institucional	74
Tabla 18: Coeficiente de correlación de Spearman de la variable competencia gerenciales y el PEI	75
Tabla 19: Coeficiente de correlación de Spearman de la variable competencia gerenciales y la gestión administrativa	76
Tabla 20: Coeficiente de correlación de Spearman de la variable competencia gerenciales y la gestión docente	77
Tabla 21: Coeficiente de correlación de Spearman de la variable competencia gerenciales y la gestión presupuestal	78

Lista de figuras

	Página
Figura 1: Esquema de tipo de diseño	54
Figura 2: Distribución de porcentual de trabajadores competencia gerencial	66
Figura 3: Distribución de porcentual de trabajadores gestión institucional	67
Figura 4: Distribución de porcentual de trabajadores según PEI	68
Figura 5: Distribución de porcentual de trabajadores según gestión administrativa	69
Figura 6: Distribución de porcentual de trabajadores según gestión docente	70
Figura 7: Distribución de porcentual de trabajadores según gestión presupuestal	71
Figura 8: Distribución de porcentual de alumnos según nivel de competencias gerenciales y gestión institucional	72

Resumen

En la investigación titulada: “Competencias gerenciales y la gestión institucional de los institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016” , el objetivo general de la investigación fue de Investigar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la gestión institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

El tipo de estudio es de investigación básica, El nivel de investigación es descriptivo, el diseño de la investigación es no experimental, descriptivo correlacional y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 110 trabajadores de los Institutos de Educación Superior Públicos de Lima Metropolitana. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los trabajadores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables, 0,962 para la variable 1 Competencias Gerenciales y 0,986 para la variable 2 Gestión Institucional.

Con referencia al objetivo general: Investigar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la gestión institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016, se concluye que existe relación directa y significativa entre las Competencias Gerenciales y la Gestión Institucional en los trabajadores de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .600**).

Palabras Clave: Competencias Gerenciales y Gestión Institucional.

Abstract

In research entitled "Management Competencies and institutional governance Technological and Pedagogical Institutes of Lima, 2016," the General objective of the research was to investigate the relationship between management competencies and institutional management Technology and Public Pedagogical institutes of Lima, 2016.

The research is descriptive and the research design is descriptive and correlational approach is quantitative. The sample consisted of 110 workers Institutes of Public Higher Education in Metropolitan Lima. The technique used is the survey and data collection instruments Were two questionnaires Workers. For the validity of the instruments themselves used expert judgment and for the reliability of each instrument, the Alpha Cronbach Exited Very High was used in both variables, 0962 for variable 1 Management Skills And 0986 for variable 2 Institutional Management.

With reference to objective general: To investigate the relationship between management competencies and institutional governance Technological and Pedagogical Institutes of Lima, 2016, it concluded that there is a direct and significant relationship between Management Competence and Institutional Management Workers in Public Technological and Pedagogical Institutes of Lima, 2016. what is shown by the statistic Spearman (sig = 0,000 bilateral <0.01 ;ho = 0.600 **).

Keywords: Management Skills and Institutional Management

I. Introducciòn

1.1 Antecedentes:

1.1.1 Antecedentes internacionales

Rodríguez (2012) en su tesis de maestría titulada “Las Competencias Gerenciales en la Gestión de Instituciones de Educación Superior”, sustentada en la Universidad Politécnica de Madrid. UPM, cuyo objetivo general fue: estudiar los componentes de las competencias gerenciales requeridas por directivos o gestores de las Instituciones de Educación Superior (IES). En este sentido se determinan, de acuerdo a la percepción de los docentes que han desempeñado cargos de dirección en las IES estudiadas, cuáles deberían ser las competencias de los cuadros directivos o gerenciales y como se interrelacionan estas competencias entre sí. La muestra estuvo constituida por 69 docentes, el instrumento diseñado fue sometido a la validación de expertos; se calculó su confiabilidad obteniéndose un valor de 0.76, considerado como aceptable, el diseño de la tesis fue correlacional y las conclusiones obtenidas hacen referencia que: a) La gestión de instituciones de educación superior, enfrenta grandes desafíos motivados a un entorno altamente complejo y de difícil predicción, que en el futuro aún estará más marcado por los cambios, por sus causas y sus consecuencias. La adopción del enfoque de competencias exige nuevas formas de gestión en las instituciones, que conlleven a desarrollar mecanismos de administración abiertos, que incorporen la cultura del cambio y el mejoramiento continuo. Con respecto al abordaje de este tipo de estudio desde el pensamiento complejo, es necesario destacar que la reforma del pensamiento y de los procesos en las instituciones de educación superior, deben estar siempre abiertos a la discusión, reflexión acerca de los valores personales y organizacionales en búsqueda de buscar nuevas características del conocimiento complejo de nuestras problemáticas y buscar las estrategias para su solución. El diseño y puesta en práctica de programas de desarrollo de competencias gerenciales, en los cuadros directivos universitarios, es una necesidad latente en las instituciones de educación superior, a objeto de garantizar la calidad de los servicios prestados por estas instituciones. En todos los niveles educativos es necesario que se planteen programas para el desarrollo de las competencias gerenciales dirigido al personal directivo, lo cual permitirá un mejor desempeño en las labores encomendadas.

Orellana (2011) en su tesis de maestría titulada “Estilos Gerenciales y su Incidencia en el Desempeño Organizacional”, sustentada en la Universidad de San Carlos de Guatemala”, cuyo objetivo general fue: describir e identificar los estilos gerenciales que tienen lugar en la Universidad de San Carlos de Guatemala y su incidencia en el desempeño institucional universitario. Diseñar y proponer un modelo gerencial apropiado que oriente la acción hacia la renovación y transformación necesaria para que la Universidad de San Carlos de Guatemala alcance el nivel de desarrollo esperado. La muestra constituida por 88 informantes, el diseño de la tesis fue descriptivo y concluyo en lo siguiente: a) Se pone de manifiesto que los estilos gerenciales identificados—directivo, autocrático y negociador, principalmente—no favorecen el buen desempeño organizacional, los cuales al ser reflejados en el comportamiento de los trabajadores de las diferentes dependencias y la forma en que realizan el trabajo asignado, constituye un factor limitante para el desarrollo de la Universidad. Por lo tanto, si se quiere una verdadera renovación y transformación universitaria es preciso prestar atención a aspectos puntuales en la forma de hacer las cosas; a la concepción de la Universidad como un todo sistémico y debidamente articulado, pero principalmente se requiere de identificación y compromiso institucional, así como de valores universitarios compartidos. b) La Universidad requiere atender la gestión de los recursos en apoyo a sus funciones sustantivas con visión integral, lograr la optimización de los mismos y evitar duplicar esfuerzos. Debe buscar nuevas fuentes de ingresos a fin de reducir la dependencia de la asignación del Estado y lograr una mayor sostenibilidad. Nuevamente se muestra aquí una debilidad estructural y de gestión que se debe resolver. En la mencionada investigación titulada “Estilos Gerenciales y su Incidencia en el Desempeño Organizacional”, se puede evidenciar que para lograr la transformación no solo es suficiente que la institución cuente con personal con adecuados estilos gerenciales sino se requiere la identificación y compromiso institucional, así como buscar nuevas fuentes de ingresos y lograr la sostenibilidad.

Mattos (2009), en su estudio de investigación titulado: Determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades en Universidades Nacionales Experimentales en el estado

Zulia.(Venezuela). Metodológicamente la investigación se tipifica como correlacional-descriptiva, la población estuvo constituida por 12 autoridades, 96 directivos y 710 docentes, a estos últimos aplicándose un muestreo probabilístico estratificado, quedando 256 docentes; a quienes se les suministro un instrumento con 64 ítems. Los resultados evidencian una alta asociación entre las variables, alcanzando valores de 0.88; 0.78 y 0.79. Razón por la cual se diseñaron una serie de lineamientos que permitirán a las autoridades de las instituciones educativas, mejorar su desempeño, mediante la aplicación de las competencias descritas, asimismo se concluye: que las autoridades de Universidades Nacionales Experimentales en el Estado Zulia-Venezuela; existe discrepancias emitidas por las fuentes de información, donde las autoridades, señalan un alto desarrollo de las competencias referidas a la adaptabilidad, flexibilidad, capacidad de aprendizaje, dinamismo, habilidad analítica, iniciativa, modalidades de contacto, responsabilidad, tolerancia a la presión, trabajo en equipo e integridad; las cuales son necesarias para un efectivo ejercicio de sus funciones gerenciales, logrando integrar al personal a sus actividades. Sin embargo, tanto directores como docentes, señalan un moderado desarrollo de las competencias descritas, donde se establece la necesidad de que se evalúen y empleen de acuerdo a los requerimientos de las universidades analizadas. En la investigación mencionada, se puede evidenciar que se desarrollan las competencias descritas, sin embargo es necesario verificar que se empleen de acuerdo a los requerimientos hechos al a fecha.

Fernández (2011) en su investigación titulado : Modelo de Competencias Gerenciales basado en el enfoque de Organizaciones Inteligente en la TACANA AMERICAN UNIVERSITY EDUCATION, para obtener el grado de psicología, en publicado ella se presentan los resultados de una propuesta de modelo sobre competencias gerenciales para el personal directivo de tecnología del sector financiero basado en un enfoque de organizaciones inteligentes, particularmente para dar respuesta a los requerimientos de la organización corporativa de tecnología y las competencias gerencias que implementa del personal directivo del Banco Occidental de Descuento, con la cual se persigue hacer de dicha institucional una organización de aprendizaje permanente para el cual utilizó la metodología cualitativa-interpretativa. Se efectuó un trabajo de campo, luego el

análisis del contenido de los documentos formales de la institución financiera. En la investigación anterior se puede evidenciar que los principios de organizaciones inteligentes, están muy débiles, por lo que es necesario plantar un Programa Organizacional enmarcado dentro de la perspectiva del Desarrollo Organizacional basado en Competencias gerenciales y el enfoque de las Organizaciones Inteligentes, con la finalidad de realizar una gestión eficiente y con una planificación estratégica entre otros.

Martínez (2011) realizó el estudio de investigación sobre “El Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de preescolar de luz”. Sustentado en Universidad del Zulia facultar de humanidades y educación. Esta investigación fue de tipo descriptiva correlacional-analítica, tuvo como objetivo general explicar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes adscritos al Departamento de Educación Preescolar de LUZ. Se contextualizó la problemática en dicha institución. El sustento teórico se originó de los postulantes de Brunnet (1997), Álamo,G., Chiavenato(2000), Álvarez.(1992), Sosa(2006), Fernández(2008).La población estuvo constituida por el Jefe de Departamento de Preescolar, los docentes adscritos al mismo, y alumnos cursante del noveno semestre de Educación Prescolar. La Técnica empleada fue la observación. En relación al instrumento se utilizaron: una entrevista al jefe del Departamento conformada por treinta y cinco (35) integrantes de tipo abierta; un cuestionario para docentes adscritos al Departamento de Preescolar, conformado por cincuenta y cuatro(54) preguntas y cuestionario dirigido a alumnos del noveno semestre, conformado por dieciséis(16) ítems, los cuales fueron validados por el juicio de tres(03) expertos, con una muy alta confiabilidad reflejada en un índole de 0.91 para el clima organizacional y 0,92para la variable desempeño laboral(Coeficiente Alfa de Cronbach). Para el análisis de la información se utilizó estadística descriptiva representada por frecuencias absolutas y relativas, así como el cálculo de la media aritmética como medida de tendencia central. Los documentos se interpretaron con el análisis de contenido para finalmente aplicar la técnica de la triangulación de datos, la conclusión es que los resultados determinaron la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes adscritos al Departamento de Educación Preescolar de Luz, e calculó el Coeficiente de

Pearson para determinar la correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño positivo débil, lo cual indica que el clima organizacional influye débilmente en el desempeño laboral de sus docentes. En la investigación mencionada sobre *El Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de preescolar de luz, se evidencia la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes adscritos al Departamento de Educación Preescolar de Luz, lo cual indica que el clima organizacional influye débilmente en el desempeño laboral de sus docentes.*

1.1.2 Antecedentes nacionales

Tinoco (2015) en su tesis de maestría titulada “La Gerencia Integral como un Factor de Competitividad Institucional en SENATI”, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos cuyo objetivo general fue la implementación de un sistema de Gerencia Integral, para efecto de elevar el nivel de competitividad en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) mediante la creación de un Cuadro de Mando Integral o Tablero de Control Balanceado (BSC), el mismo que permitirá el apropiado direccionamiento del plan estratégico y los objetivos organizacionales del SENATI, para convertirla en una institución líder de la educación técnica a nivel latinoamericano. La implementación de la presente propuesta dependerá de la decisión de los directivos del SENATI. Con una muestra de 13 Gerentes, 14 Directores Zonales y 07 Jefes de Unidad, el diseño fue no experimental descriptivo y concluye en lo siguiente: a) El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) carece, en la actualidad, de un sistema de planificación estratégica eficiente que permita una toma de decisiones basado en indicadores que engloben a toda la gestión de la empresa, b) El Cuadro de Mando Integral como modelo de administración estratégica; se constituye en una herramienta y filosofía de trabajo que actualmente pondera de forma eficaz el razonamiento que permiten canalizarse a través de las perspectivas: financiera, clientes, procesos internos y aprendizaje organizacional; para la toma de decisiones gerenciales de todos los niveles organizacionales, c) La aplicación del Cuadro de Mando Integral en una organización; contempla el proceso de elaboración de la estrategia; aparte de traducirla a objetivos y medidas concretas, d) El objetivo de la presente

investigación es el de implementar un modelo de gerencia integral en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) para mejorar su competitividad, e) La implementación del Cuadro de Mando Integral, desarrollado en la presente investigación, en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) es factible y necesaria para mejorar su competitividad a nivel nacional y regional. Actualmente en las diversas empresas se puede evidenciar que se encuentran con deficiencia en el manejo gerencial, por lo que es necesario implementar un Sistema de Gerencia Integral y un Cuadro de Mando Integral para elevar el nivel de competitividad de la institución o empresa.

Ticona (2014) en su tesis de maestría titulada “Evaluación de la Gestión Académica y Competencias Docentes en la Formación Profesional desde la Percepción de los Estudiantes del Décimo Semestre de la Facultad de Educación - UNMSM - 2013”. Sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo objetivo general fue Analizar la correlación existente entre la evaluación de la Gestión Académica y Competencias Docentes en la Formación Profesional, desde la percepción de los estudiantes del décimo semestre de la Facultad de Educación – UNMSM - 2013. Trabajo con una muestra de 159 estudiantes, que responde a las características, debido a que la Facultad de Educación está conformada por la Escuela Académico Profesional de Educación y la EAP de Educación Física, el diseño de la tesis fue correlacional y concluyo en lo siguiente: a) Se acepta la hipótesis general alterna (HG) y se rechaza la hipótesis general nula (HG), debido a que el p valor obtenido es menor a 0,05 ($0,00 < 0,05$), además se determina de acuerdo a la evaluación que hay una dependencia con un valor de $r = 0.665$ que equivale a 66,5% de explicación de la variable Formación Profesional por parte de las variables Gestión Académica y Competencias Docentes en conjunto, b) Respecto a la correlación entre la evaluación de las variables Gestión académica y Formación Profesional, se halló una significancia debido a que el valor obtenido es menor a 0,05 ($0.00 < 0,05$), también se determinó que el valor de Rho = 0,724 que equivale a 72,4 % de explicación; que es el nivel de dependencia de la variable Formación Profesional con respecto a la variable Gestión Académica; por lo que se acepta la hipótesis alterna (H); por ello se afirma, que existe una correlación significativa (fuerte y positiva) entre la evaluación de la Gestión Académica y Formación Profesional, desde la

percepción de los estudiantes del décimo semestre en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2013, c) Existe una correlación significativa (fuerte y positiva) entre la evaluación de las variables Competencias Docentes y Formación Profesional, se halló una significancia debido a que el p valor obtenido es menor a 0,05 ($0,00 < 0,05$), además se determinó que el valor de $Rho = 0,768$ que equivale a 76,8 % de explicación, que es el nivel de dependencia de la variable Formación Profesional con respecto a la variable Competencias Docentes; por lo que se acepta la hipótesis alterna (H), d) Con respecto a la evaluación de la variable Gestión Académica se destaca que según la percepción del 72,96% de estudiantes del décimo semestre de la Facultad de Educación - 2013; la Gestión Académica alcanza la categoría de “Regular”. Además se resalta que la dimensión con mayor puntaje alcanzado es la de “enseñanza y otras actuaciones orientadas a los estudiantes” que alcanzó el 66,58% de aceptación por parte de los estudiantes, e) Finalmente se establece de acuerdo a las evidencias de la evaluación de las variables; que si se incrementa o disminuye la Gestión Académica y las Competencias Docentes, también se incrementa o disminuye la Formación Profesional según la percepción de los estudiantes del décimo semestre de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - 2013.

Sorados (2011) en una investigación descriptiva correlacional se propuso determinar la relación entre el liderazgo y calidad de la gestión educativa. Se afirma con un 95 % de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona significativamente con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 – Lima en el 2009. Se asumió como población alumnos, docentes, trabajadores y directores de tres centros escolares, tomándose una muestra intencional de 20 sujetos. Los instrumentos del estudio fueron ficha de observación, encuesta y entrevista no estructurada. La prueba de correlación de Pearson arrojó un $r = 0,949$ siendo la dimensión pedagógica del liderazgo directivo la que más se relaciona con la calidad de la gestión educativa, se observó una correlación parcial significativa de $r = 0,937$. Por otra parte, la dimensión institucional es la que menos se relaciona con la gestión educativa pues se obtuvo una correlación parcial directa de $r = 0,461$.

Reyes (2012) en su Tesis de Maestría titulada “Liderazgo directivo y docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla- Callao sustentada en la Universidad San Ignacio de Loyola cuyo objetivo general fue la de determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao 2009. Trabajo con una muestra del diseño de investigación el total de 40 profesores, sin criterios de exclusión, tales como que corresponde al descriptivo correlacional debido a que se propone una relación significativa y concluye en los siguiente: se expresa que no se confina la hipótesis general debido a que no hay presencia e relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao 2009, no existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao 2009, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman, por lo tanto , no se confirma la primera hipótesis específica, no existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao 2009, de acuerdo con el análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman, por ende no se confirma la segunda hipótesis específica . No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo consultivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao 2009, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman , en consecuencia no se verifica la tercera hipótesis específica, no existe relación significativa entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao 2009 de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman , por consiguiente, no se valida la cuarta hipótesis específica y el desempeño docente en una institución educativa del nivel secundario se encuentra vinculado a múltiples factores, tales como el clima organizacional, cultura escolar, situación económica y tiempo de servicios.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Bases teóricas de la variable : Competencias Gerenciales

Alles (2007), refiriéndose que las competencias gerenciales señalaron lo siguiente:

Los comportamientos permiten llegar a la determinación de las competencias y su nivel o grado. Y para el desempeño exitoso en un puesto de trabajo se requiere una combinación de elementos, combinación que muchos llaman simplemente “talento”. En nuestra concepción, hablar de talento para desempeñarse en un puesto de trabajo implica que se posean los conocimientos y las competencias, que dicho puesto requiere. En lo referente a las competencias, que corresponde a una posición de alto liderazgo, el desempeño exitoso estaría dado por las siguientes competencias: Adaptabilidad al cambio, Innovación y creatividad, Desarrollo y autodesarrollo del talento, Liderazgo, Comunicación eficaz, Dirección de equipos de trabajo, Entrepreneurial, Ética, Prudencia, Justicia, Temple y Respeto. Una persona con “talento” para ser un alto ejecutivo, deberá tener un alto desarrollo de las mencionadas competencias- o de otras, si así lo requiriera un negocio en particular (p. 39 y 40).

Para el buen desempeño de un Directivo, considero básico que el profesional cuente con un alto desarrollo de las doce competencias antes mencionadas y posea un alto conocimiento del cargo y entre ambas se puede dar mayor peso a las parte blandas llamadas también competencias.

Robbins y Decenzo (2002), refiriéndose a las competencias gerenciales, la define como:

El conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes afines que se relacionan como el buen desempeño del gerente”. (p. 14). La definición de competencias nos permite conocer los elementos que debe contar un profesional competente.(2012)

Gutiérrez (2010), define a las competencias gerenciales, señalando lo siguiente:

Las competencias gerenciales ayudan a las personas a destacar en distintos ámbitos y en diferentes puestos, así por ejemplo las personas que trabajan en atención al cliente deben tener competencias para la autoadministración y comunicación, en otros campos es importante la planeación y gestión y el trabajo en equipo. Para ocupar un cargo ejecutivo, como el de gerente general, una persona debe tener una mezcla de varias competencias y no sólo una o dos. (p.141)

Cabe señalar que las competencias gerenciales son el conjunto de conocimientos, habilidades y que no solo se juzga a una persona por su inteligencia sino también por su capacidad de administrar.

Hellriegel (2002), define que las competencias gerenciales están conformadas por:

Un conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita una persona para ser eficaz en una amplia gama de labores gerenciales y en diversas organizaciones. Por otra parte, no se puede desconocer que las personas recurren en su vida cotidiana a diversas competencias, incluyendo las necesarias para ser eficientes en las relaciones personales, en actividades recreativas, en actividades laborales, en esta oportunidad se centrará la atención en las competencias gerenciales. (p. 65).

Es importante señalar, que el autor anteriormente mencionado, relaciona seis competencias gerenciales: Comunicación, planeación y administración, trabajo en equipo, acción estratégica, conciencia global y manejo de personal. Estas competencias son útiles para un gerente, pueden ser aplicadas por igual en cualquier organización. Ya sea que la persona se desempeñe como supervisor de labores en un pequeño grupo o como director general de una empresa trasnacional.

Diligenti (2012), señala que las competencias se definen de la siguiente manera:

Son características fundamentales del hombre que van desde aspectos centrales y profundos del individuo, hasta aspectos observables y modificables con cierta facilidad e indican formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo. Una competencia tiene tres componentes: el saber hacer (conocimientos), el querer hacer (factores emocionales y motivacionales) y el poder hacer (factores situacionales y de estructura de la organización).

El autor menciona que son características fundamentales y únicas del hombre el comportamiento, actitudes el actuar diario de cada persona, el conocimiento y los factores emocionales.

Solo administración (2012), sobre las competencias gerenciales preciso lo siguiente:

Que son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en una amplia gama de puestos y organizaciones. En la actualidad, en el trabajo no solo se juzga a una persona por su inteligencia sino también por su capacidad de manejarse y administrar a otras personas. Las empresas contratan a personas que suponen son inteligentes, cuentan con los conocimientos técnicos necesarios para desarrollar su trabajo y además por poseer competencias gerenciales que las llevarán a un desempeño sobresaliente para la organización.

Comunidad de Emprendedores (2013), precisa que las competencias se refieren :

Al desempeño productivo y eficiente en lo administrativo y operativo en los negocios surge por la calidad de líderes que integran la

empresa, desde los fundadores, socios-directores, ejecutivos, directivos, gerentes, supervisores y operativos. Para ello, escribiré tres habilidades que todo líder debe tener. Para que una empresa tenga éxito en su mercado y lidere por encima de su competencia, la organización debe enfocarse en fomentar en sus líderes las siguientes tres habilidades:

Habilidades técnicas: Involucra el conocimiento en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que se ocupa. Por ejemplo: softwares, apps, máquinas, manuales de operación, inducción, procedimientos, nuevas tecnologías.

Habilidades humanas: Se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con tus colaboradores, o bien con clientes, proveedores, entre otros. Es decir, conectar con la calidad humana y valores sociales. Ser empáticos, motivadores y guías de nuestro equipo de trabajo para desarrollar al máximo su talento, habilidades, destrezas, conocimientos y así, alcanzar las metas establecidas.

Habilidades conceptuales: Se trata de la formulación de ideas, entender relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas en forma creativa, etcétera. En lo personal, se dirigen a tres elementos: inteligencia emocional, innovación y creatividad. (Cabrera, 2013)

Se puede entender las competencias gerenciales como un conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en una amplia gama de puestos y organizaciones.

Definiciones de la variable: Competencias Gerenciales

Chomsky (1985), establece que a partir de las teorías del lenguaje, se estableció el concepto y define competencias como:

La capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación a competencia: un conjunto de comportamientos

sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea. El concepto de competencia es multidimensional e incluye distintos niveles como saber (datos, conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionada con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo). En otras palabras, la competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

Spencer y Spencer (1993) indica que los componentes de las competencias por medio de un modelo iceberg, precisa lo siguiente:

Que las habilidades y el conocimiento se encuentran en la superficie, lo que explica que estos conceptos son más fáciles de adquirir y desarrollar. Otros conceptos como el auto concepto, rasgos y motivos se encuentran en la parte más profunda del iceberg, lo que explica que son más difíciles de desarrollar y requieren mayor tiempo y esfuerzo.(1993)

Dimensiones de la variable: Competencias Gerenciales

Dimensión: Adaptabilidad al cambio

Alles (2009), define que la Adaptabilidad al cambio se precisa que:

Es la capacidad para identificar y comprender rápidamente los cambios en el entorno de la organización, tanto internos como externos; transformar las debilidades en fortalezas y potenciar estas últimas a través de planes de acción tendientes a asegurar en el

largo plazo la presencia y el posicionamiento de la organización y la consecución de las metas deseadas. (p. 127)

Uca (2013), define que a la adaptabilidad como:

Capacidad para adaptarse y avenirse a los cambios, modificando si fuera necesario la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información o cambios en el medio, ya sean del entorno exterior, de la propia organización, del cliente o de los requerimientos del trabajo en sí. (p. 2)

Diccionario Competencias (2010), se define la adaptabilidad como: “La Capacidad para ajustar su comportamiento a nuevas situaciones generadas por factores internos o externos a la Entidad”. (p. 2)

Viardot (2014), precisa que el cambio organizacional es idealmente una operación organizada y bien planteada y lo define como:

Que en algunas ocasiones, este cambio es fruto de una crisis interna y externa. Una vez se ha tomado la decisión de realizar un cambio técnico u organizacional, es el momento de dar paso a la acción. En la actualidad, el gran reto de los líderes es sobreponerse a la inercia de la estructura. La primera Ley de Newton, sobre la inercia, es aplicable a las organizaciones: si no hay ninguna fuerza actuando sobre un objeto o si la suma de las fuerzas es igual a cero, la dirección y velocidad del objeto no cambia y su aceleración es nula. Para cambiar el movimiento, debe actuar una fuerza motriz. (p.112, 107)

Según Acosta (2014) “La vida del equipo, y de la organización, están llenas de cambios. Son las única constante, en la vida, y en lo laboral”.

Necesitas flexibilidad para afrontarlos y superar los obstáculos. La situación actual es tranquilizante, por conocida. Los cambios pueden percibirse como amenaza, o como oportunidad de desarrollo.

En el primer caso, el cerebro límbico se dispondrá a resistir esa amenaza; y la respuesta será de oposición al cambio. En el segundo, el cerebro, que sabe que dispone de los recursos necesarios para afrontar la situación, la abordará como un reto. La persona flexible está abierta a nuevos planteamientos. La incertidumbre del desconocido no les resulta molesta; se saben arriesgar a buscar nuevos modos de hacer las cosas. La adaptabilidad a cada situación nueva nos facilitará el éxito.(p. 119)

Dimensión: Innovación y creatividad

Alles (2009), precisa que la innovación y creatividad como: “La capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes dirigidas a resolver problemas o situaciones que se presentan en el propio puesto, la organización y/o los clientes, con el objeto de agregar valor a la organización”. (p. 137)

Viardot (2014) señala que la innovación se caracteriza por lo siguiente: “Cuando se plantea una innovación técnica, los líderes deben decidir entre producirla externa o internamente. No hay una respuesta automática para el dilema entre “hacer” o “tenerlo hecho”. (p.111)

La innovación y el cambio son un arma de doble filo. Siempre existe un riesgo cuando se utilizan. Varios estudios demuestran que la mayoría de las compañías fallan cuando intentan algo nuevo. Pero una organización no puede fosilizarse si quiere sobrevivir y crecer. (p.91)

Acosta (2014) La Heurística consiste

en una serie de técnicas por las que se define un problema y se estimula la aparición de imágenes, que a sociedad con el problema original, nos permiten que aparezca la solución brillante y creativa. Para explicarlo con un ejemplo: Newton se preguntaba porque los planetas giraban alrededor del sol. Este era el problema que tenía que resolver. Un día, absorto en sus pensamientos, ve una manzana que cae de un árbol. Esta era la imagen que sin tener que ver con el

problema que le preocupaba, le puso en la mente la idea de gravedad. Podemos pues definir la heurística o creatividad como el arte de definir problemas y de alcanzar soluciones.(p.221)

Para Kraiven (2009) “ La creatividad, denominada también inventiva, pensamiento original, imaginación constructiva, pensamiento divergente pensamiento creativo, es la generación de nuevas ideas o conceptos, o de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales”.
(p. 4)

Dimensión: Desarrollo y autodesarrollo del talento

Alles (2009)

capacidad para fomentar e incentivar el crecimiento del talento (conocimientos y competencias) propio y de los demás, y utilizar para ello diversas tecnologías, herramientas y medios, según sea lo más adecuado. Implica la búsqueda del aprendizaje continuo, mantenerse actualizado y poder incorporar nuevos conocimientos a su área de trabajo para obtener mejores resultados en el negocio.
(p. 176)

Psicología y empresa (2010) el talento humano se entiende “como una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona, implica saber (conocimientos), querer (compromiso) y poder (autoridad)”.
(p.2)

Talento humano (2013) el talento, según la real academia española de la lengua,

refiere a la personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación. (p. 5)

Dimensión: Liderazgo

Para Alles (2009)

capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, y lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante. (p.157).

Asimismo, Martínez (2012)

El liderazgo es uno de los temas que, en el ámbito de los negocios, es ampliamente tratado y estudiado. Numerosos libros, artículos y expertos continuamente cubren aspectos del liderazgo, especialmente lo relacionado con la naturaleza y comportamiento de los buenos líderes, y con la estructura y características de las organizaciones en las que estos se desempeñan y desarrollan. (p.58).

Para Aguera (2004) “Es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de meta y objetivos organizacionales”. (p.24)

Según Loya (2014) “Liderazgo es la actitud que asumen los jefes para que sus colaboradores alcancen con entusiasmo los objetivos que le han sido encomendados”.(69).

Lussier, Achua (2005)

lograr buenos resultados organizacionales no es algo fortuito. En gran medida depende de las decisiones que tomen los líderes. Es responsabilidad de la alta dirección vigilar el contexto interno y externo de la organización, proyectar las tendencias de la industria y de la competencia, detectar las oportunidades del mercado que van surgiendo, identificar las amenazas de negocios y desarrollar una visión creíble para los seguidores.(p.374)

Dimensión: Comunicación eficaz

Alles (2009)

capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, y para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales, que abarquen los diferentes niveles de la organización. (p. 172)

Crear futuro (2009)

la comunicación eficaz es la base de las relaciones humanas exitosas en cualquier ambiente donde el hombre deba interactuar con sus semejantes. Y aunque podría entenderse el término explícitamente en lo que tiene que ver con los mensajes hablados, la comunicación eficaz involucra toda una serie de elementos mucho más complejos. (p. 12)

Crear futuro (2010)

La comunicación eficaz se define como el correcto y responsable uso de todos los elementos y canales de la comunicación. Esto implica no enviar mensajes contradictorios o ambiguos a una persona o grupo de personas que desestimen la imagen y el respeto del emisor. (p. 10)

Sánchez (2013)

El acto de comunicar es un proceso en el que dos o más personas se relacionan a través de un intercambio de mensajes con códigos similares, tratan de comprenderse y de influirse de forma que sus objetivos sean aceptados según lo planeado. Dentro de una organización, el proceso de comunicación es una herramienta social que permite la interacción humana así como mantener un mínimo de interdependencia entre distintos elementos: individuos, grupos, talleres, oficinas, departamentos, servicios, etc., ayuda a mejorar las relaciones entre áreas, la divulgación de metas y objetivos, al manejo

de conflictos, así el mejorar las relaciones intergrupales, Martínez (22)(305,306)

Loya (2011) “el proceso de la comunicación tiene varios componentes: emisor, idea, codificación de la idea, expresión no-verbal, medio, receptor, decodificación de la idea, expresión no-verbal, idea decodificada y respuesta(idea nueva) o retroinformación”.(p.40)

Dimensión: Dirección de equipos de trabajo

Alles (2009)

capacidad para integrar, desarrollar, consolidar y conducir con éxito un equipo de trabajo, y alentar a sus integrantes a actuar con autonomía y responsabilidad. Implica la capacidad para coordinar y distribuir adecuadamente las tareas en el equipo, en función de las competencias y conocimientos de cada integrante, estipular plazos de cumplimiento y dirigir las acciones del grupo hacia una meta u objetivo determinado. (p. 152)

Viardot (2014)

el valor del equipo multidisciplinar está altamente relacionado con el reclutamiento de cada miembro y con la dinámica del grupo que los líderes consiguen crear. Algunos de estos equipos puede estar compuesto principalmente por individuos que se unieron al él sólo porque no fueron aceptados en su estructura original. (p.80)

Equipo de trabajo (2008) “el grupo de personas que se organiza para alcanzar un objetivo común recibe el nombre de equipo. Se conoce como trabajo, por otra parte, al esfuerzo humano y a la actividad productiva por la cual se recibe una remuneración”. (p. 22)

Fidelmafca (2006)

el trabajar en equipo es una capacidad que toda organización desea lograr cultivar y desarrollar, ya que es la mejor manera para alcanzar el éxito. Se debe entender, una vez asumida la conveniencia de

trabajar en equipo, que es una forma de trabajar muy seria y gratificante que implica que todos estén por la labor común y que contribuyan, en la medida de lo posible, en el cumplimiento de los objetivos.(p. 82)

Dimensión: Entrepreneurial

Alles (2009)

capacidad para transformar su gestión o un área de negocios de baja productividad y rendimiento en una de alta productividad y rendimiento. Capacidad para buscar el cambio, responder cuando se presenta y aprovechando como una oportunidad, y guiar en este sentido tanto su accionar como el de otros, con iniciativa y habilidad para los negocios. Implica vivir y sentir la actividad empresarial y constituirse en un promotor de ella. (p. 155)

Gestión (2006)

es un emprendedor, una persona que quiere crear su propio negocio o llevar a cabo sus proyectos intentando con esto tener una empresa rentable. Y aunque emprendedor y entrepreneurial no son exactamente lo mismo, teniendo en cuenta sus definiciones, podemos relacionarlas íntimamente. (p. 15)

Cortina-Martínez (2008) “Es un tipo de saber normativo, esto es, un saber que pretende orientar las acciones de los seres humanos”. (p.9)

Dimensión: Ética

Alles (2009)

Capacidad para sentir y obrar en todo momento de acuerdo con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, y respetar las políticas organizacionales. Implica sentir y obrar de este modo en todo momento, tanto en la vida profesional y laborar como en la vida privada, aun en forma contraria a supuestos intereses propios o del sector/organización al que pertenece, ya que las

buenas costumbres y los valores morales están por encima de su accionar, y la organización así lo desea y lo comprende. (p. 132)

Cortina-Martínez (2008) “Es un tipo de saber normativo, esto es, un saber que pretende orientar las acciones de los seres humanos”. (p.9)

Servir (2015) “En ámbito de la Ética es el ámbito de la convivencia humana desde donde aparecen expectativas y exigencias que se traducen a un lenguaje moral: vienen, principio, valores, normas y leyes, entre otros”.

Dimensión: Prudencia

Alles (2009)

Capacidad para obrar con sensatez y moderación en todos los actos en la aplicación de normas y políticas organizacionales, en la fijación y consecución de objetivos, en el cierre de acuerdos y demás funciones inherentes a su puesto. Implica la capacidad para discernir y distinguir lo bueno y lo malo para la organización, los colaboradores, los clientes y proveedores y para sí mismo. (p. 141)

Cerro (2010) “La prudencia es el hábito de la razón que lleva a las personas a esforzarse por discernir, en cada circunstancia, el bien y a elegir los medios adecuados para realizarlo. Regula todos los comportamientos humanos”. (p.147)

Signal (2014) “es una cualidad que consiste en actuar o hablar con cuidado, de forma justa y adecuada, con cautela, con moderación, con previsión y reflexión, con sensatez y con precaución para evitar posibles daños, dificultades, males e inconvenientes, y respetar la vida, los sentimientos y las libertades de los demás”. (p. 13)

Dimensión: Justicia

Alles (2009)

Capacidad para dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece, en los negocios, en la relación con clientes o proveedores, en el

manejo de personal o en una negociación y, al mismo tiempo, velar por el cumplimiento de los valores de la organización y trabajar mancomunadamente en pos de la visión y la estrategia de esta. Implica obrar con equidad en cualquier circunstancia, tanto personal como laboral. (p. 139).

Ministerio de Educación (2013) “tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, como administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general”.

Kelsen (2008)

el punto de vista según el cual los principios morales constituyen solo valores relativos no significa que no sean valores. Significa que no existe un único sistema moral, sino que hay varios, y que hay que escoger entre ellos. De este modo el relativismo impone al individuo la ardua tarea de decidir por sí mismo que es bueno y que es malo. (p.11)

López (2009) “son reglas no escritas anteriores al ser humano, pero de algún modo eficaz, que se deducen sin más de la naturaleza humana porque se hallan impresas en el fondo de nuestras conciencias y representa lo ideal de lo justo”. (p.2)

Dimensión: Temple

Alles (2009)

Capacidad para obrar con serenidad y dominio tanto de sí mismo como en relación con las actividades a su cargo. Capacidad para afrontar de manera enérgica y al mismo tiempo serena las dificultades y los riesgos y explicar a otros problemas, fracasos o acontecimientos negativos. Implica seguir adelante en medio de circunstancias adversas, resistir tempestades y llegar a un buen puerto. (p. 146)

Dimensión: Respeto

Alles (2009)

Capacidad para dar a los otros y a uno mismo un trato digno, franco y tolerante, y comportarse de acuerdo con los valores morales, las buenas costumbres y las buenas prácticas profesionales, y para actuar con seguridad y congruencia entre el decir y el hacer. Implica la capacidad para construir relaciones calidad y duraderas basadas en una conducta honesta y veraz. (p. 142)

Cerro (2010)

el respeto es el valor por el cual reconocemos y valoramos de manera habitual a las personas como seres únicos e irrepetibles, con inteligencia, voluntad, libertad y capacidad de amar; así mismo reconocemos sus derechos según su condición y circunstancias. La paz es la consecuencia lógica del respeto entre las personas. (p.141)

Loya (2011)

“Es un valor muy importante en el apoderamiento, porque el trato en la toma de decisiones lleva a discrepancias en la percepción de los problemas y a la defensa de paradigmas que, sin el respeto y la confianza, podría confundir al problema del individuo”.

Rae (2008) la palabra respeto proviene del latín respectus y significa “atención” o “consideración”. El respeto está relacionado con la veneración o el acatamiento que se hace a alguien. El respeto incluye miramiento, consideración y deferencia.

Nef (2012) en lo general, “es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica entre los miembros de una sociedad. El respeto se practica cuando se entiende que la libertad de acción de cada quien, termina cuando empieza la del otro”. (p.23)

1.2.2 Bases teóricas de la variable: Gestión Institucional.

Unesco (2011) la gestión institucional son las formas cómo se organizan la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores. Es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social. Para esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión. (p.35)

La responsabilidad social es una temática que en los últimos años ha adquirido notoriedad en el ámbito académico y de gestión de las instituciones de educación superior, especialmente a nivel de la gestión estratégica, no existe un consenso claro y específico de su significado ni de sus aplicaciones concretas.

Gómez (2010) la gestión institucional se refiere

a la conducción de los recursos humanos que integran una institución educativa, hacia el logro de determinados objetivos y metas, y constituye un aspecto de gran importancia para la formación de las nuevas generaciones de educandos del país o de una determinada sociedad. Para el desarrollo de la gestión institucional existen instrumentos básicos que sirven para orientar el rumbo de las acciones de dirección en las instituciones educativas. (p. 2)

Refiriéndose a lo que es gestión Alvarado (1999), afirma que “puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p. 17)

Sovero (2007) estima que la gestión institucional “se refiere al conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica” (p.228). Asimismo, menciona entre las principales actividades de dirección a la planificación, organización, comunicación, control y participación. También sostiene que la gestión institucional debe basarse en las siguientes estrategias (p.235)

Definiciones de la variable: Gestión Institucional

Educar (2015) gestión institucional, en particular,

implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión.

Minedu - Coneace (2008)

“Permite la planificación organizada de la institución en donde se elabora y aprueba y actualiza permanentemente sus instrumentos de gestión focalizando la visión misión y valores en coherencia con las políticas nacionales y propósitos institucionales, articulando con las propuestas pedagógicas y las demandas del entorno”. (p.63)

Manes (2014)

Es el proceso de conducción de una institución educativo por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultura. (p.17)

Dimensiones de la variable: Gestión Institucional

Dimensión: Proyecto Educativo Institucional:

Elera, (2010)

Es el instrumento eje para la conducción de las acciones de la institución educativa con el propósito de alcanzar los objetivos de la misión, orientado por la visión. Entre otras, tiene las siguientes características: Fijar los objetivos para la mejora de la institución educativa, satisfacer las expectativas educativas de los padres y alumnos, debe ser elaborado por los actores educativos (los servidores de la organización educativa) con la intervención de los alumnos y padres, y debe constituirse en elemento motivador para el desarrollo de la acción educativa. (p.4)

Neyra (2010)

el proyecto educativo institucional, es un instrumento de gestión de mediano y largo plazo que se enmarca dentro del Proyecto Educativo Nacional, del Regional y el Local, a fin de responder a sus demandas y expectativas. Orienta una gestión autónoma, participativa y transformadora de la Institución Educativa. Programa teniendo como centralidad a las niñas, niños y adolescentes, integrando sus necesidades de desarrollo humano, el cumplimiento de sus derechos, además de las demandas de desarrollo de la región y de manera especial del distrito.

Ministerio de Educación de Ecuador (2013) define al proyecto educativo institucional

como un conjunto articulado de reflexiones, decisiones y estrategias, que ayudan a la comunidad educativa a imaginar y diseñar el futuro deseado, considerando la definición de estrategias flexibles y la búsqueda de consensos para lograr un mismo objetivo, con proyección de cinco años aproximadamente. (p. 8)

Dimensión: Organización y gestión administrativa

SINEACE (2008)

existe una creciente evidencia sobre la relación indirecta entre el liderazgo eficaz y el logro de resultados en las instituciones educativas. Es altamente recomendable el desarrollo de un liderazgo distribuido y el liderazgo transformacional. El liderazgo eficaz de los directivos de la institucional, permite el logro de resultados de los procesos académicos administrativos y comprometen a la comunidad en su conjunto.

Es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, para determinar y lograr objetivos comunes. (p. 156)

Dimensión: Gestión docente

SINEACE (2008) “la institución debe contar con procedimientos para la evaluación y selección de formadores, de acuerdo a la normatividad vigente, que permita una formación con calidad”.

“Es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos que ayuda a mantener la autonomía institucional”. (p. 165)

Vargas, (2010) “La gestión de las instituciones educativas se desarrolla como sistema porque integra una serie de elementos o factores para interactuar armónica y coordinadamente en el logro de las metas definidas, descubriendo en los componentes organizacionales mecanismos de crecimiento”. (p. 15)

Dimensión: Gestión Presupuestal

SINEACE (2008)

la asignación de partidas presupuestales de acuerdo a las funciones básicas de la carrera profesional, permite el logro de los objetivos. Su ineficiencia se alcanza estableciendo un mecanismo de control

sobre los mismos.

Son Gastos e Ingresos previstos para cada año, y mediante la cual se autoriza a los administradores a realizar dichos gastos, con los límites y el destino en ella especificados. (p. 177)

1.3 Justificación teórica

Las razones que nos indujeron a realizar la presente investigación es la poca capacidad directiva que tienen algunos directores generales de los institutos públicos de Lima Metropolitana, poco liderazgo para asumir retos en su gestión y por ende desarrollan deficientemente su trabajo. Al tener una mala gestión y poco compromiso se ve reflejado en los docentes, estudiantes y personal que trabajada en la institución. Es por este motivo que se va a realizar esta investigación para determinar cuáles son las competencias del personal directivo y jerárquico para la mejora y eficiencia de su labor en el instituto.

1.3.1 Justificación Práctica

La razón práctica que se señala para esta investigación, es la recolección de datos informativos para saber que competencias gerenciales son óptimas para tener una buena gestión institucional en los institutos públicos de Lima Metropolitana.

En este sentido, el directivo debe basar sus decisiones en el pensamiento estratégico y en sus habilidades (liderazgo, anticipación, comunicación, capacidad de gestionar el cambio) con el fin de formular estrategias de innovación y crecimiento, especialmente en un entorno empresarial tan competitivo y cambiante como el que vivimos en la actualidad.

1.3.2 Justificación Metodológica

Para lograr los objetivos de la investigación, se utiliza la técnica de la encuesta; a través del instrumento del cuestionario, aplicado al personal directivo y jerárquico. Con ello hemos conocido la relación entre las competencias gerenciales y la gestión institucional de los Directivos de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos Públicos de Lima Metropolitana. Así mismo los resultados de la investigación se apoyaran en técnicas de investigación con validez en el medio. Pretendemos contribuir en los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos desarrollen sus competencias gerenciales, y de esta manera mejorar la gestión institucional.

1.4 Realidad Problemática

Actualmente a nivel de Lima Metropolitana, de acuerdo al reporte de Escala- Ministerio de Educación, se cuenta con 23 institutos de educación superior públicos, 21 corresponden a institutos de educación superior tecnológicos y 02 corresponden a los institutos de educación superior pedagógicos.

Del total de institutos de educación superior, a nivel tecnológicos se cuenta con 04 directores generales nombrados y 17 directores generales encargados por el periodo lectivo de 01 año, y en lo referente a los institutos de educación superior pedagógicos se cuenta con 01 director General nombrado y 01 director general encargado por el periodo lectivo de 01 año.

En el proceso de monitoreo de los Institutos de educación superior relacionados a la función de Directores Generales, Jefes de Unidades Académicas y Jefes de Áreas Académicas, se ha evidenciado diversas observaciones y debilidades en el desarrollo de las competencias gerenciales a nivel administrativo, pedagógicos y de Gestión Institucional los cuales a continuación se detallan: Aplicación de SIGA, observaciones en la aplicación de los procesos de los contratos de personal docente y administrativo, no se cuentan con el Plan de Mantenimiento de Infraestructura, uso inadecuado de la caja chica y demoran en la presentación de los sustentos solicitados, los instrumentos de gestión no se elaboran adecuadamente y no son entregados dentro de los plazos establecidos, el Plan de Trabajo no se encuentra articulado con el presupuesto institucional, no se gestionan proyectos productivos solo de servicios los cuales no son presentados oportunamente no con la estructura correspondiente, no se encuentra establecido internamente los procesos de supervisión y monitoreo al desarrollo pedagógico y administrativo, en la mayoría de institutos superiores no cuentan con un Reglamento actualizados de Prácticas Preprofesionales, seguimiento del egresado.

1.4.1 Formulación del Problema:

Para realizar la presente investigación, se han planteado los siguientes problemas:

Problema General

¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y la gestión institucional de los institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cuál es la relación de las competencias gerenciales en el proyecto educativo Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación de las competencias gerenciales y la organización de la gestión administrativa de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación de las competencias gerenciales en la gestión educativa de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación de las competencias gerenciales en la gestión presupuestal de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016?

1.5 Hipótesis:

Hipótesis general

Existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Existe relación entre las competencias gerenciales y el proyecto educativo Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión docente de los institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión presupuestal de los institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

1.6 Objetivos

Objetivo General

Investigar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la gestión institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016

Objetivos Específicos:**Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y el proyecto educativo institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la gestión educativa en los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la gestión presupuestal de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016

II. Marco metodológico

2.1. Variables:

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refiriéndose a la variable afirman que: “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.93).

Definición conceptual:

Definición conceptual de la variable: Competencias Gerenciales

Alles (2007) señala que en síntesis, “los comportamientos permiten llegar a la determinación de las competencias y su nivel o grado”. Y para el desempeño exitoso en un puesto de trabajo se requiere una combinación de elementos, combinación que muchos llaman simplemente “talento”. En nuestra concepción, hablar *de talento para desempeñarse en un puesto de trabajo implica* que se posean los conocimientos y las competencias, que dicho puesto requiere. En lo referente a las competencias, que corresponde a una posición de alto liderazgo, el desempeño exitoso estaría dado por las siguientes competencias: Adaptabilidad al cambio, Innovación y creatividad, Desarrollo y autodesarrollo del talento, Liderazgo, Comunicación eficaz, Dirección de equipos de trabajo, Entrepreneurial, Ética, Prudencia, Justicia, Temple y Respeto.

Una persona con “talento” para ser un alto ejecutivo, deberá tener un alto desarrollo de las mencionadas competencias- o de otras, si así lo requiriera un negocio en particular (p. 39 y 40).

Definición conceptual de la variable: Gestión Institucional

Gómez (2010) la gestión institucional se refiere

a la conducción de los recursos humanos que integran una institución educativa, hacia el logro de determinados objetivos y metas, y constituye un aspecto de gran importancia para la formación de las nuevas generaciones de educandos del país o de una determinada sociedad. Para el desarrollo de la gestión institucional existen instrumentos básicos que sirven para orientar el rumbo de las acciones de dirección en las instituciones educativas.
(p. 2)

Definición operacional:

Definición operacional de la variable: Competencias Gerenciales

Definición operacional de la variable: Gestión Institucional

MINEDU - CONEACE (2008)

Permite la planificación organizada de la institución en donde se elabora y aprueba y actualiza permanentemente sus instrumentos de gestión focalizando la visión misión y valores en coherencia con las políticas nacionales y propósitos institucionales, articulando con las propuestas pedagógicas y las demandas del entorno. (p.63)

2.2. Operacionalización de las variables.

La operacionalización de las variables está estrechamente vinculada a la técnica de la encuesta que utilizaremos para la recolección de datos. La misma que es compatible con los objetivos de la investigación, a la vez que responde al enfoque cuantitativo, y al tipo de estudio que se realizaremos.

Rusu (2011) afirma que: la definición operacional “define el conjunto de procedimientos, actividades, operaciones para medir o recolectar datos con respecto a una variable” (p24)

Hernández, et al (2010) refiriéndose a la operacionalización de las variables, afirman que es: “el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica” (p. 77).

Tabla 1

Operacionalización de variable Competencias Gerenciales

Dimensiones	Indicadores	Cantidad de ítems	Ítems	Escala y valores	Niveles	Rango o intervalo
Adaptabilidad al cambio	Identifica los cambios en la organización Transforma las debilidades en fortalezas Trabajo efectivo en épocas difíciles	06	1 - 6		Mala Regular Buena	[6 - 9] [10 - 13] [14 - 18]
Innovación	Resolución de problemas Soluciones innovadoras a los problemas	05	7 - 11		Mala Regular Buena	[5 - 8] [9 - 11] [12 - 15]
Desarrollo y autodesarrollo del talento	Fomenta el crecimiento del talento humano Aprendizaje continuo	05	12 - 16	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Mala Regular Buena	[5 - 8] [9 - 11] [12 - 15]
Liderazgo	Capacidad de dirigir equipos de trabajo Capacidad de mantener un clima organizacional armónico Cambios institucionales	06	17 - 22		Mala Regular Buena	[6 - 9] [10 - 13] [14 - 18]
Comunicación eficaz	Capacidad de escucha Promoción de las redes de contacto	05	23 - 27		Mala Regular Buena	[5 - 8] [9 - 11] [12 - 15]
Dirección de equipos de trabajo	Conducción con éxito de un equipo de trabajo Capacidad para coordinar y distribuir tareas	05	28 - 32	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Mala Regular Buena	[5 - 8] [9 - 11] [12 - 15]
Entrepreneurial	Habilidades para transformar su gestión	05	33 - 37		Mala	[5 - 8]

Dimensiones	Indicadores	Cantidad de ítems	Ítems	Escala y valores	Niveles	Rango o intervalo
	Promoción del cambio				Regular Buena	[9 - 11] [12 - 15]
Ética	Fortalecimiento de la política y valores morales de la institución Prácticas Profesionales	05	38 - 42		Mala Regular Buena	[5 - 8] [9 - 11] [12 - 15]
Prudencia	Capacidad para distinguir lo bueno y lo malo Establecimiento de normas organizacionales	05	43 - 47		Mala Regular Buena	[5 - 8] [9 - 11] [12 - 15]
Justicia	Capacidad para diseñar políticas Establecimiento de procedimientos Contribución para el cumplimiento de los valores en la institución	07	48 - 54		Mala Regular Buena	[7 - 11] [12 - 16] [17 - 21]
Temple	Dominio de sí mismo Perseverancia Alto nivel de desempeño con interlocutores diversos	06	55 - 60	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Mala Regular Buena	[6 - 9] [10 - 13] [14 - 18]
Respeto	Da trato digno a los demás Capacidad de construir relaciones cálidas	05	61 - 65		Mala Regular Buena	[5 - 8] [9 - 11] [12 - 15]

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Gestión Institucional

Dimensiones	Indicadores	Cantidad de ítems	Ítems	Escala y valores	Niveles	Rango o intervalo
Proyecto Educativo Institucional	Misión y visión	06	1 - 6		Mala	[6 - 9]
	Toma de decisiones				Regular	[10 - 13]
	Planificación				Buena	[14 - 18]
Organización y gestión administrativa	Liderazgo eficaz	08	7 - 14		Mala	[8 - 12]
	Trabajo en equipo				Regular	[13 - 19]
	Gestión de la calidad				Buena	[20 - 24]
	Personal idóneo					
Gestión docente	Motivación	09	15 - 23	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Mala	[9 - 15]
	Formación continua				Regular	[16 - 22]
	Competencias adquiridas				Buena	[23 - 27]
	Selección de formadores					
Gestión Presupuestal	Implementación	11	24 - 34		Mala	[11 - 17]
	Seguimiento de ejecución presupuestal				Regular	[18 - 25]
	Generación de ingresos económicos				Buena	[26 - 33]

2.3. Metodología:

Método hipotético deductivo

Hernández, et al (2009), afirman que:

De acuerdo con el método hipotético deductivo, la lógica de la investigación científica se basa en la formulación de una ley universal y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías. Dicha ley universal se deriva de especulaciones o conjeturas más que de consideraciones inductivistas. Así las cosas, la ley universal puede corresponder a una proposición como la siguiente: Si “X sucede, Y sucede” o en forma estocástica: “X sucede si Y sucede con probabilidad ” (p.4).

Podemos mencionar que el método hipotético-deductivo es un proceso interactivo, es decir, que se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando los experimentos.

2.4 Tipo de estudio:

El tipo de estudio en este caso está dentro de la Investigación básica, al respecto, Valderrama expresa que la investigación básica:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico –científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (Valderrama, 2013, p.164).

Algunos autores la denominan investigación dogmática y se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

2.5 Diseño

El diseño de la presente investigación es no experimental, correlacional, transversal. Para ello establecemos las siguientes definiciones:

Diseño no experimentales

Hernández, et, al. (2010). Señalan: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.” (p.149).

Diseño no experimentales transversales

Hernández, et. al. (2010). Señalan: “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” (p.151).

Este tipo de diseño se ajusta a mi investigación dado que la elaboración de mi investigación tiene un tiempo limitado y toda la información fue recolectada en un solo momento fue como tomar una foto.

Descriptivo correlacional:

Hernández et, Sostiene que:

Este tipo de estudio descriptivo tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. (2010, p.201).

Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables.

Este tipo de diseño consiste en hallar la correlación de que existe entre dos variables.

Graficamente se denota:

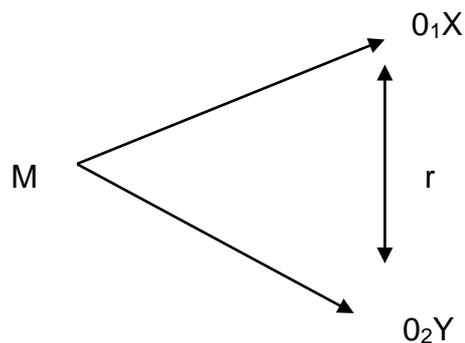


Figura 1: Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 2008)

Dónde:

- M : Muestra de Estudio
- X : Competencias Gerenciales
- Y : Gestión Institucional
- O₁ : Coeficiente de relación
- r : Correlación

2.6 Población, muestra y muestreo:

Población.

Según Hernández, et al (2010), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.235). Para Francisca (1988) “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (citado por Bernal, 2006, p.164).

La población del presente estudio estará constituida por 188 trabajadores directivo y jerárquico de los Institutos de Educación Superior Público de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

Tabla 3:

Población de personal directivo y jerárquico de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos de Lima Metropolitana, 2016

Área de trabajo	Número de trabajadores
A1	11
A2	07
A3	09
A4	13
A5	08
A6	05
A7	12
A8	08
A9	12
A10	09
A11	11
A12	09
A13	06
A14	04
A15	07
A16	04
A17	11
A18	13
A19	08
A20	05
A21	10
A22	06
A23	08
Totales	188

Muestra.

Según Bernal (2006), “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.165).

La muestra seleccionada es aleatoria simple; y su tamaño(n), según Bernal (2006:171), se puede calcular aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 – α)

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

ε (0,06): Tolerancia al error

N (188): Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5) \times 188}{0,06^2(188-1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)} = 110$$

$$\frac{n}{N} = \frac{110}{188} = 0.585$$

Tabla 4:

Muestra proporcional de trabajadores

Es decir, con este procedimiento expresado en la tabla 4, se logró determinar el número de personal Directivos y Jerárquicos que se deben encuestar en cada institución educativa.

Área de trabajo	Número de trabajadores	Muestra proporcional
A1	11	(0.585*11)=6
A2	07	(0.585*07)=4
A3	09	(0.585*09)=5
A4	13	(0.585*13)=7
A5	08	(0.585*08)=4
A6	05	(0.585*05)=2
A7	12	(0.585*12)=7
A8	08	(0.585*08)=4
A9	12	(0.585*12)=7
A10	09	(0.585*09)=5
A11	11	(0.585*11)=6
A12	09	(0.585*09)=5
A13	06	(0.585*06)=3
A14	04	(0.585*04)=2
A15	07	(0.585*07)=4
A16	04	(0.585*04)=2
A17	11	(0.585*11)=6
A18	13	(0.585*13)=7
A19	08	(0.585*08)=4
A20	05	(0.585*05)=2
A21	10	(0.585*10)=5
A22	06	(0.585*06)=3
A23	08	(0.585*08)=4
Totales	188	

Muestreo:

El muestreo que se aplicó en la presente investigación fue estratificado y su afijación fue proporcional. Al respecto Danae, afirma que:

Trata de obviar las dificultades que presentan los anteriores ya que simplifican los procesos y suelen reducir el error muestral para un tamaño dado de la muestra. Consiste en considerar categorías típicas diferentes entre sí (estratos) que poseen gran homogeneidad respecto a alguna característica (se puede estratificar, por ejemplo, según la profesión, el municipio de residencia, el sexo, el estado civil, etc.). Lo que se pretende con este tipo de muestreo es asegurarse de que todos los estratos de interés estarán representados adecuadamente en la muestra. Cada estrato funciona independientemente, pudiendo aplicarse dentro de ellos el muestreo aleatorio simple o el estratificado para elegir los elementos concretos que formarán parte de la muestra. En ocasiones las dificultades que plantean son demasiado grandes, pues exige un conocimiento detallado de la población. (Tamaño geográfico, sexos, edades,...). (2008, p.5).

Muestreo Probabilístico

Hernández, et. al., Señalan que:

Los métodos de muestreo probabilístico son aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra y, consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño n tienen la misma probabilidad de ser elegidas. (2010, p.157).

Sólo estos métodos de muestreo probabilístico nos aseguran la representatividad de la muestra extraída y son, por tanto, los más recomendables.

Unidades de muestreo

La unidad primaria de muestreo son: el personal directivo y jerárquico de los institutos de educación superior públicos de lima metropolitana.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas:

Morone, refiriéndose a las técnicas de investigación afirma que: “Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento. Encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas”. (2012, p.3).

Técnica la encuesta

Asimismo Morone (2012), sobre la encuesta afirma que:

Se utiliza el término encuesta para referirse a la técnica de recolección de datos que utiliza como instrumento un listado de preguntas que están fuertemente estructuradas y que recoge información para ser tratada estadísticamente, desde una perspectiva cuantitativa (p.17).

Para la recolección de datos de la presente investigación se empleó la técnica: de la encuesta, por lo que se administraron a la muestra de docentes dos cuestionarios con escala de medición tipo Likert.

Instrumento:

Bernardo y Calderero, consideran que “los instrumentos son un recurso del que puede valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información” (citados por López, p.2).

Todo investigador debe poner mucha atención en la creación o formulación de la calidad de sus instrumentos de evaluación ya que un instrumento inadecuado provoca una distorsión de la realidad.

Cuestionario:

Sobre el cuestionario Abril (2008) afirma que “el cuestionario es un conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para que sea contestado por la población o su muestra” (p.15).

Cuestionario sobre el desarrollo profesional:

Datos generales

Título:	Cuestionario sobre Competencias Gerenciales
Autor:	Bach. María Elena Trujillo Ferrer.
Procedencia:	Lima – Perú, 2015
Objetivo:	Describir las características de la variable Gestión Institucional en los institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima metropolitana.
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre competencias gerenciales y gestión institucional de los directivos y jerárquicos de los institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima Metropolitana.
Estructura:	La escala consta de 65 ítems, con 03 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 12 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre las competencias gerenciales.

Cuestionario sobre Gestión Institucional

Datos generales:

Título:	Cuestionario sobre Gestión Institucional
Autor:	Bach. María Elena Trujillo Ferrer
Procedencia:	Lima – Perú, 2015
Objetivo:	Describir las características de la variable Gestión Institucional en los institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima metropolitana.

Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre competencias gerenciales y gestión institucional de los directivos y jerárquicos de los institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima Metropolitana.
Estructura:	La escala consta de 34 ítems, con 03 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3). Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la gestión institucional.

Validación y confiabilidad del instrumento:

Validez

Para Hernández, et al (2010), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

En razón a que la consistencia de los resultados de una investigación presenta un valor científico, los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, por ello, para determinar la validez de los instrumentos antes de aplicarlos fueron sometidos a un proceso de validación de contenido

En el presente estudio se ha realizado el proceso de validación de contenido, en donde se han tenido en cuenta tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

Tabla 5

Jurados expertos

Experto	Experto	Aplicabilidad
Noé Alcas Zapata	Metodólogo	Aplicable
Luzmila Garro Aburto	Docente de Investigación Temático	Aplicable Aplicable

Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 20 docentes. Luego se procesaran los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 21.0.

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 6

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruíz (2007).

Como podemos observar, la tabla 7 nos permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.

Tabla 7

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable competencias gerenciales

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Adaptabilidad al cambio	0,666	6
Innovación	0,594	5
Desarrollo y autodesarrollo del talento	0,692	5
Liderazgo	0,668	6
Comunicación eficaz	0,584	5
Dirección de equipos de trabajo	0.516	5
Entrepreneurial	0,653	5
Ética	0,615	5
Prudencia	0,606	5
Justicia	0,731	7
Temple	0,667	6
Respeto	0,623	5
	0. 964	65

Como se observa en la tabla 8, Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable competencias gerenciales, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

Tabla 8

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable: gestión institucional

Dimensión / variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Proyecto Educativo Institucional	0,682	6
Organización y gestión administrativa	0,645	8
Gestión Docente	0,758	9
Gestión Presupuestal	0,828	11
Gestión institucional	0 .914	34

Como se observa en la tabla 9, los Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable: gestión institucional, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

2.8 Métodos de análisis e interpretación de datos:

Para el análisis de datos se realizó la revisión de la consistencia de la información, así también se realizó la clasificación de la información con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de variables. Es decir en la primera etapa, se realizó la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos. De esta manera se procesaron de forma ordenada los datos obtenidos de los instrumentos. En la segunda etapa se realizó la estadística descriptiva, con la descripción de distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable y el respectivo análisis e interpretación de datos. En la tercera etapa se realizó la estadística inferencial, es decir la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.

2.9 Aspectos éticos

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace

referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona “autor” de un artículo científico. Además de precisar la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicadas.

III. Resultados

3.1 Descripción

3.1.1. Descripción de los resultados de la variable: Competencias gerenciales.

Tabla 9

Niveles de las competencias gerenciales en los institutos superiores tecnológicos y pedagógicos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	20	18,2
Regular	55	50,0
Buena	35	31,8
Total	110	100,0

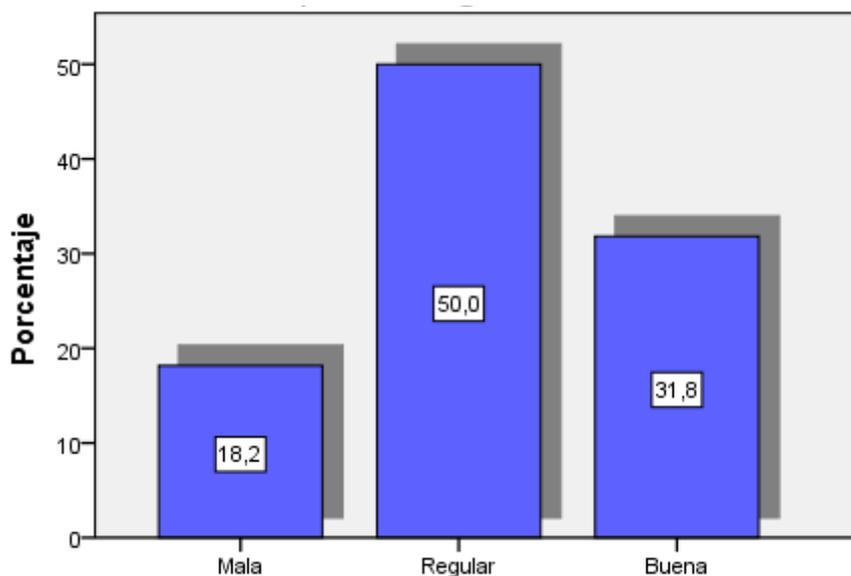


Figura 2. Niveles de las competencias gerenciales

Interpretación

De la tabla y figura observamos los resultados de la cual el 18,2 % manifiestan que las competencias gerenciales es mala, el 50 % regular y el 31,8 % buena.

3.1.2. Descripción de los resultados de la variable: Gestión institucional.

Tabla 10

Niveles de la gestión institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	15	13,6	13,6	13,6
	Regular	50	45,5	45,5	59,1
	Eficiente	45	40,9	40,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

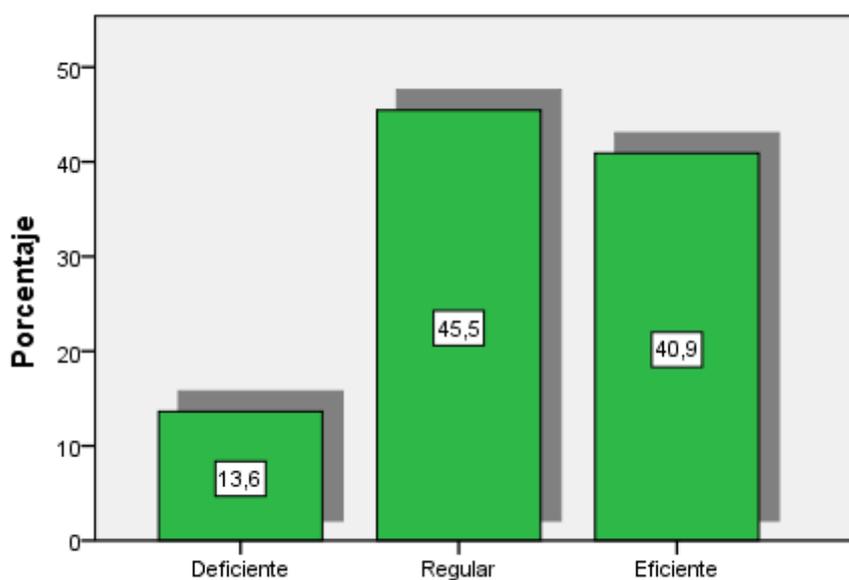


Figura 3. Niveles de la gestión institucional

Interpretación

De la tabla y figura observamos los resultados de la cual el 13,6 % manifiestan que la gestión institucional es deficiente, el 45,5 % regular y el 40,9 % eficiente.

3.1.3. Descripción de los resultados de la dimensión: Proyecto educativo institucional.

Tabla 11

Niveles del proyecto educativo institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	8	7,3	7,3	7,3
	Regular	68	61,8	61,8	69,1
	Eficiente	34	30,9	30,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

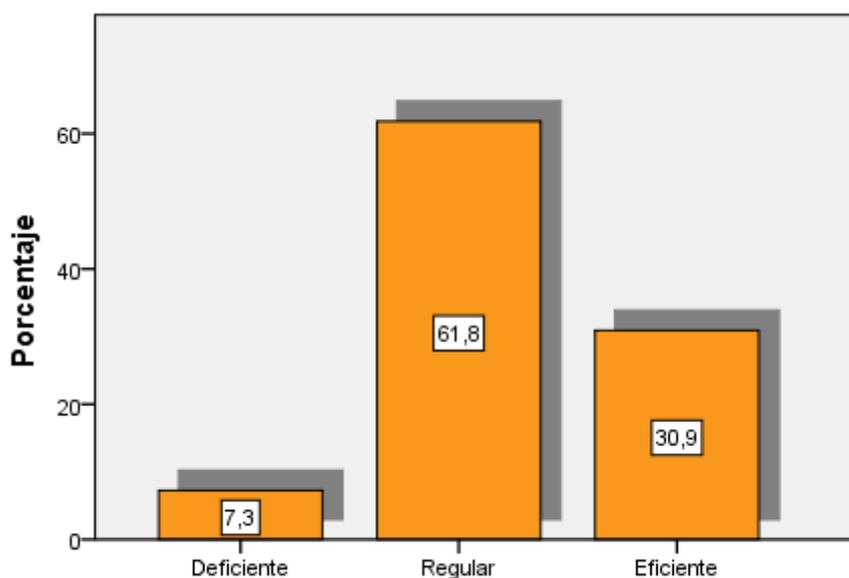


Figura 4. Niveles del proyecto educativo institucional

Interpretación

De la tabla y figura observamos los resultados de la cual el 7,3 % manifiestan que el proyecto educativo institucional es deficiente, el 61,8 % regular y el 30,9 % eficiente

3.1.4. Descripción de los resultados de la dimensión: Organización y gestión administrativa.

Tabla 12

Niveles de la organización y gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	10	9,1	9,1	9,1
	Regular	62	56,4	56,4	65,5
	Eficiente	38	34,5	34,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

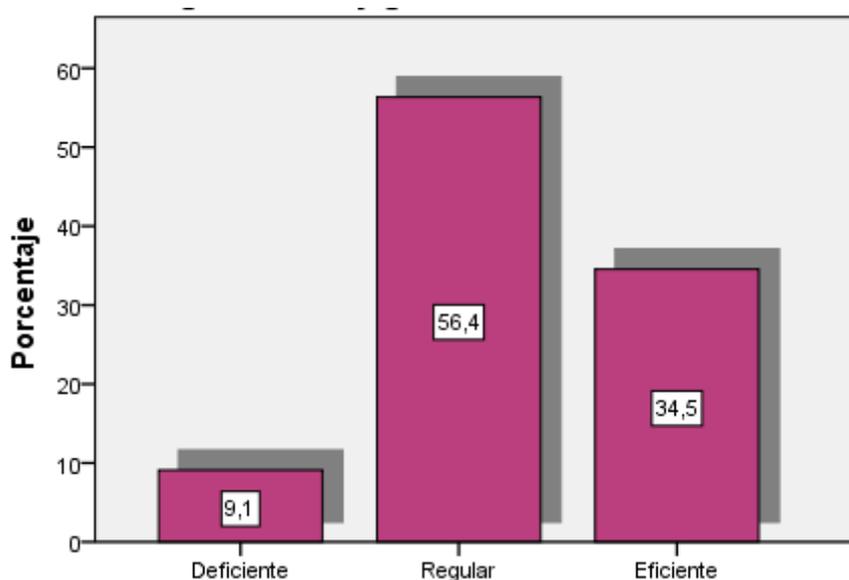


Figura 5. Niveles de la organización y gestión administrativa

Interpretación

De la tabla y figura observamos los resultados de la cual el 9.1 % manifiestan que la organización y gestión administrativa es deficiente, el 56,4 % regular y el 34,5 % eficiente

3.1.5. Descripción de los resultados de la dimensión: Gestión docente.

Tabla 13

Niveles de gestión docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	17	15,5	15,5	15,5
	Regular	50	45,5	45,5	60,9
	Eficiente	43	39,1	39,1	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

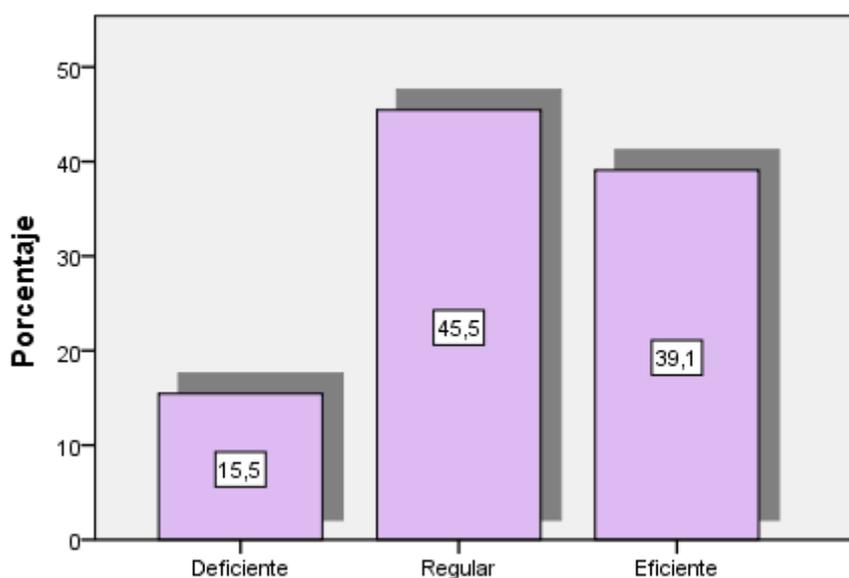


Figura 6. Niveles de gestión docente

Interpretación

De la tabla y figura observamos los resultados de la cual el 15,5 % manifiestan que la gestión docente es deficiente, el 45,5 % regular y el 39,1 % eficiente

3.1.6. Descripción de los resultados de la dimensión: Gestión presupuestal.

Tabla 14

Niveles de gestión presupuestal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	16	14,5	14,5	14,5
	Regular	52	47,3	47,3	61,8
	Eficiente	42	38,2	38,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

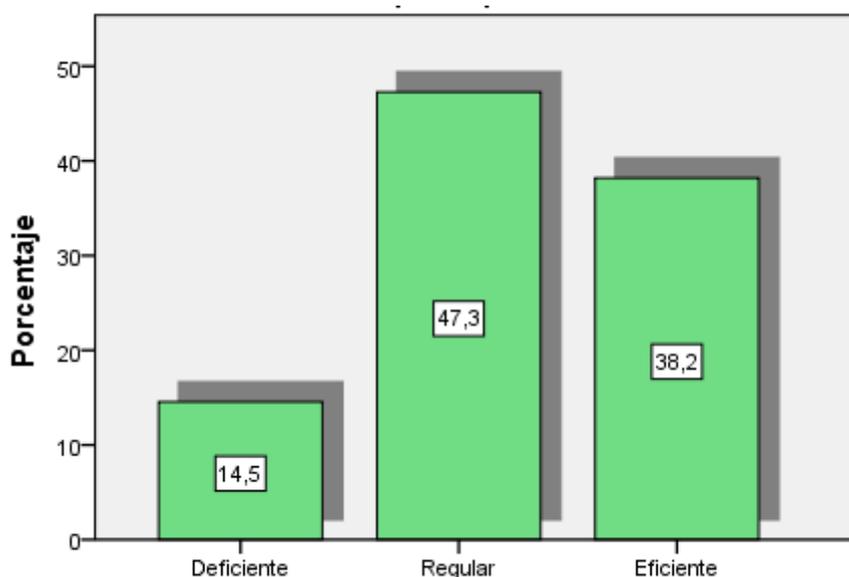


Figura 7. Niveles de gestión presupuestal

Interpretación

De la tabla y figura observamos los resultados de la cual el 14,5 % manifiestan que la gestión presupuestal es deficiente, el 47,3 % regular y el 38,2 % eficiente

3.1.7. Descripción de los resultados de la relación de las variables.

Tabla 15

Niveles de competencias gerenciales y gestión institucional

		-Gestión institucional						Total	
		Deficiente		Regular		Eficiente		n	%
		n	%	n	%	n	%		
-Competencias gerenciales	Mala	15	13.6	4	3.7	1	0.9	20	18.2
	Regular	0	0	45	40.9	10	9.1	55	50.0
	Buena	0	0	1	0.9	34	30.9	35	31.8
Total		15	13.6	50	45.4	45	40.9	110	100

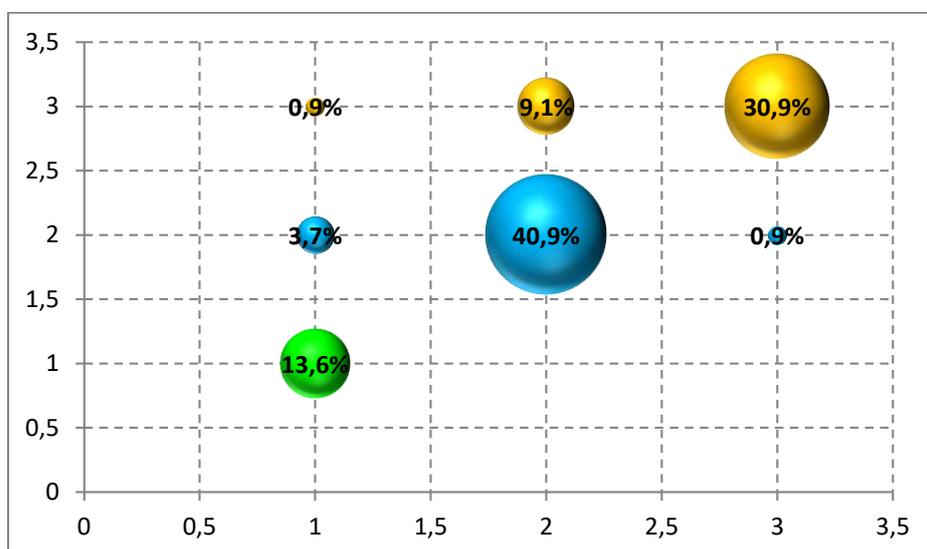


Figura 8. Niveles de competencias gerenciales y gestión institucional.

De acuerdo a la tabla y figura, observamos que los encuestados que manifiestan que la gestión institucional es deficiente el 13.6 % afirman que las competencias gerenciales es mala, los que manifiestan que la gestión institucional es regular afirman que el 3.7 %, 40,9 % y 0,9 % afirman que las competencias gerenciales se encuentran en los niveles mala, regular y buena respectivamente y los que manifiestan que la gestión institucional es eficiente el 0,9 %, 9.1 % y 30.9% afirman que las competencias gerenciales se encuentran en los niveles malo, regular y buena respectivamente.

Tabla 16

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias gerenciales	,184	110	,000	,889	110	,000
Gestión institucional	,113	110	,002	,935	110	,000
Proyecto educativo institucional	,182	110	,000	,920	110	,000
Organización y gestión administrativa	,209	110	,000	,932	110	,000
Gestión docente	,107	110	,003	,963	110	,004
Gestión presupuestal	,103	110	,006	,958	110	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Los resultados de la prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$) nos muestran valores inferiores a 0.05 indicándonos que pertenecen a una distribución no paramétrica, debiéndose realizarse la prueba de hipótesis con Rho de Spearman.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general:

H₀: No existe relación entre las competencias gerenciales y la Gestión Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

H₁: Existe relación entre las competencias gerenciales y la Gestión Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

Significancia: 0.05 (5%)

Regla de decisión:

Si p – valor < 0.05, rechazar H₀

Si p – valor > 0.05, aceptar H₀

Tabla 17

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: competencias gerenciales y gestión institucional

			Competencias gerenciales	Gestión institucional
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,709$ entre las variables: competencias gerenciales y gestión institucional . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: Existe relación entre las competencias gerenciales y la Gestión Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀ No existe relación entre las competencias gerenciales y el Proyecto Educativo Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016

H₁ Existe relación entre las competencias gerenciales y el Proyecto Educativo Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016

Significancia: 0.05 (5%)

Regla de decisión:

Si p – valor < 0.05, rechazar H₀

Si p – valor > 0.05, aceptar H₀

Tabla 18

Coefficiente de correlación de Spearman de la variables competencias gerenciales y la dimensión proyecto educativo institucional

			Competencias gerenciales	Proyecto educativo institucional
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,642**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Proyecto educativo institucional	Coefficiente de correlación	,642**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,642$ entre la variable: competencias gerenciales y la dimensión proyecto educativo institucional . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las competencias gerenciales y el Proyecto Educativo Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

Hipótesis específica 2

H₀ No existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

H₁ Existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

Significancia: 0.05 (5%)

Regla de decisión:

Si p – valor < 0.05 , rechazar H₀

Si p – valor > 0.05 , aceptar H₀

Tabla 19

Coeficiente de correlación de Spearman de la variable competencias gerenciales y la dimensión organización y gestión administrativa

			Compe tencias gerenciales	Organización y gestión administrativa
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Organización y gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,626$ entre la variable: competencias gerenciales y la dimensión organización y gestión administrativa . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

Hipótesis específica 3

H₀ No existe relación entre las competencias gerenciales y la Gestión Docente de los institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

H₁ Existe relación entre las competencias gerenciales y la Gestión Docente de los institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

Significancia: 0.05 (5%)

Regla de decisión:

Si p – valor < 0.05 , rechazar H₀

Si p – valor > 0.05 , aceptar H₀

Tabla 20

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables competencias gerenciales y la gestión docente

			Competencias gerenciales	Gestión docente
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Gestión docente	Coefficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,645$ entre la variable: competencias gerenciales y la dimensión gestión docente . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las competencias gerenciales y la Gestión Docente de los institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

Hipótesis específica 4

Ho No existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión Presupuestal de los institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

H1 Existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión Presupuestal de los institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

Tabla 21

Coeficiente de correlación de Spearman de las variables competencias gerenciales y la dimensión gestión presupuestal

			Competen cias gerenciales	Gestión presupu estal
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Gestión presupuestal	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,642$ entre la variable: competencias gerenciales y la dimensión gestión presupuestal . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: Existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión Presupuestal de los institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

IV Discussiòn

4.1 Discusión de resultados

En la prueba de hipótesis general los resultados del análisis de una relación $r = 0,709$ entre las variables: competencias gerenciales y gestión institucional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que existe una relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y la gestión institucional de los institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

En la prueba de la primera hipótesis específica los resultados del análisis de relación entre las variables, dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,642$ entre la variable: competencias gerenciales y la dimensión proyecto educativo institucional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que existe una relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y el Proyecto Educativo Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. Asimismo se contrasta esta investigación con la tesis de Rodríguez (2012) en su tesis de maestría titulada “Las Competencias Gerenciales en la Gestión de Instituciones de Educación Superior”, sustentada en la Universidad Politécnica de Madrid. UPM, cuyo objetivo general fue estudiar los componentes de las competencias gerenciales requeridas por directivos o gestores de las Instituciones de Educación Superior (IES). En este sentido se determinan, de acuerdo a la percepción de los docentes que han desempeñado cargos de dirección en las IES estudiadas, cuáles deberían ser las competencias de los cuadros directivos o gerenciales y como se interrelacionan estas competencias entre sí. Esta tesis concluyó que existe una mejora significativa en el diseño, en los programas de desarrollo de competencias gerenciales, en los cuadros directivos, y que es una necesidad latente en las instituciones de educación superior, a objeto de garantizar la calidad de los servicios prestados por estas instituciones.

Respecto a la segunda hipótesis específica los resultados del análisis describen que existe relación entre las variables, dando cuenta de la existencia de una relación $r = 0,626$ entre la variable: competencias gerenciales y la dimensión organización y gestión administrativa. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que existe una relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. Se contrasta con la tesis de Tinoco (2015) titulada “La Gerencia Integral como un Factor de Competitividad Institucional en SENATI”, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos cuyo objetivo general fue la implementación de un sistema de Gerencia Integral, para efecto de elevar el nivel de competitividad en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) se concluye que la implementación del Cuadro de Mando Integral, desarrollado en la presente investigación, en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) es factible y necesaria para mejorar su competitividad a nivel nacional y regional.

En la prueba de la tercera hipótesis específica los resultados del análisis de relación entre las variables, dan cuenta de la existencia de Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,645$ entre la variable: competencias gerenciales y la dimensión gestión docente . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que existe una relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y la Gestión Docente de los institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. Se contrasta con la siguiente tesis de Ticona (2014) titulada “Evaluación de la Gestión Académica y Competencias Docentes en la Formación Profesional desde la Percepción de los Estudiantes del Décimo Semestre de la Facultad de Educación - UNMSM - 2013”. Sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo objetivo general fue Analizar la correlación existente entre la evaluación de la Gestión Académica y Competencias

Docentes en la Formación Profesional, desde la percepción de los estudiantes del décimo semestre de la Facultad de Educación – UNMSM – 2013. Se concluye que se acepta la hipótesis general alterna (HG) y se rechaza la hipótesis nula (HG), debido a que el p valor obtenido es menor a 0,05 ($0,00 < 0,05$), además se determina de acuerdo a la evaluación que hay una dependencia con un valor de $r = 0.665$ que equivale a 66,5% de explicación de la variable Formación Profesional por lo tanto existe una relación significativa entre las variables Gestión Académica y Competencias Docentes.

Respecto a la cuarta hipótesis específica los resultados del análisis describen que existe relación entre las variables, dando cuenta de la existencia de una relación $r = 0,642$ entre la variable: competencias gerenciales y la dimensión gestión presupuestal. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que existe una relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y la gestión Presupuestal de los institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. Se contrasta con la tesis de Orellana (2011) titulada “Estilos Gerenciales y su Incidencia en el Desempeño Organizacional”, sustentada en la Universidad de San Carlos de Guatemala”, cuyo objetivo general fue describir e identificar los estilos gerenciales que tienen lugar en la Universidad de San Carlos de Guatemala y su incidencia en el desempeño institucional universitario. Concluye que se tiene que proponer un modelo gerencial apropiado que oriente la acción hacia la renovación y transformación necesaria para que la Universidad de San Carlos de Guatemala alcance el nivel de desarrollo esperado.

V. Conclusiones

Primera:

Existe relación entre las competencias gerenciales y la Gestión Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

($r= 0,709$ $p= 0,000$)

Segunda:

Existe relación entre las competencias gerenciales y el Proyecto Educativo Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016

($r= 0,642$ $p= 0,000$)

Tercera:

Existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

($r= 0,626$ $p= 0,000$)

Cuarta;

Existe relación entre las competencias gerenciales y la Gestión Docente de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016

($r= 0,645$ $p= 0,000$)

Quinta:

Existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión Presupuestal de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

($r= 0,571$ $p= 0,000$)

VI. Recomendaciones

Primera:

El Ministerio de Educación deberá establecer normas relacionadas a impulsar las competencias gerenciales y la evaluación del desempeño profesional en los directores de los institutos de educación superior público que permita realizar una gestión institucional eficiente en beneficio de los estudiantes.

Segunda:

El Ministerio de Educación debe propiciar Programas de Capacitación dirigido al Personal Directivo y Jerárquico en donde se debe incluir el desarrollo de las Competencias Gerenciales y el Desarrollo de la Gestión Institucional, lo cual debe contar con el seguimiento y monitoreo in situ con la finalidad de que los institutos de educación superior cuenten con personal Directivo y Jerárquico competente.

Tercera:

El Ministerio de Educación deberá revisar y actualizar la normatividad relacionada al proceso de selección de directores generales de los institutos de educación superior públicos, en donde se deberá incluir matrices e indicadores relacionados a las competencias gerenciales y Gestión Institucional que debe contar los profesionales postulantes a los cargos directivos y jerárquicos.

Cuarta:

La Dirección Regional de Lima Metropolitana gestione ante el Ministerio de Educación el presupuesto necesario para la conformación de la Escuela de Directores de Educación Superior en donde se deberá considerar las siguientes actividades: los círculos de estudios, programas de Investigación, pasantías nacionales e internacionales, que permita evaluar el marco normativo pedagógico actual, relacionado con el avance tecnológico a nivel nacional y mundial entre otros.

Quinta:

Que la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana gestione ante el Ministro de Educación del Ministerio de Educación la dotación de maquinarias, equipos de cómputo y mantenimiento de Infraestructura para las diversas carreras tecnológicas y pedagógicas que ofertan los 23 institutos superiores públicos de Lima Metropolitana con la finalidad de elevar el nivel académico de los estudiantes que liderados con personal directivo y jerárquico con el manejo de competencias gerenciales se logrará la competitividad.

VII. Referencias

- Acosta, J. (2014). Trabajo en Equipo. México: Alfa Omega Grupo Editor, S.A.
- Aguera, E. (2004). Liderazgo y Compromiso Social. México: Primera Educación, 2004, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Alles, A. (2007). *Selección por competencias*. Argentina: Granica 2007.
- Alles, A. (2007). *Diccionario de competencias*. Argentina: Granica 2009.
- Alles, A. (2007). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Carballo, R. (2006). *Innovación y Gestión del Conocimiento*. España.
- Cerro, S. (2010). Dirigir con Talento: *Competencias personales de los Directivos*. España: Ediciones Universidad de Navarra S.A.
- Cortina, A., Martínez E. (2008), *Ética*. España: Impreso en COFAS S.A.
- Chauca, A.(2013) Las competencias Gerenciales y la Gestión Administrativa de los Directores en las Institucionales Educativas de la Provicnia de Huaylas-2013.
- Cuestas, A. (2015). *Gestión del Talento Humano y del Comportamiento*. Lima, Perú: Empresa Editora Macro EIRL.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Consejo Nacional de Educación, (2010). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*: Perú: Fanny Meza Pariona 2010.
- Fernández, (2011). *Modelo sobre competencias gerenciales para el personal directivo*

- de tecnología del sector financiero basado en el enfoque de Organizaciones Inteligente* (tesis doctoral) Tecana American University EE.UU
- Goleman, D. (2000). *La Inteligencia Emocional*. Argentina: Ediciones B Argentina S.A.
- Gutiérrez, T. (2010). *Competencias Gerenciales* Colombia. Editorial Eco Ediciones.
- Grande, I. (2005). *Marketing de los servicios*. Obtenido de book.google.com.pe/books?isbn=8473563972
- Loya, S. (2011). *Liderazgo en el comportamiento organizacional*. México: Editorial Trillas.
- Lussier, R., Achua, C. (2005). *Liderazgo .teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V.
- Manes, J. (2014) *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Países España, Argentina, Chile, México y Uruguay. Ediciones Granica S.A.
- Martínez, M. (2012). *Liderazgo*. España: Ediciones Díaz De Santos.
- Martinez, V. (2011) *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de pré-escolar de Luz*. Venezuela; Universidad de Zulia.
- Montalvo, W. (2011) *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativa del nivel secundaria de la UGEL 15 de Huarochiri-2008-(Tesis Doctoral em ciencias de la comunicación)* Universidad Nacional de Educacional Enrique Gusman y Valle-Lima.
- Ortiz, A. (2008). *Desarrollo del pensamiento y las competencias básicas cognitivas y comunicativas*. Obtenido de [books.google.com.pe/books? isbn=958997010](http://books.google.com.pe/books?isbn=958997010)
- Robbins, S; Decenzo, D (2002). *Fundamentos de administración: conceptos Esenciales y aplicaciones*. México. Editorial Marisa de Anta.

- Rodríguez (2012) en su tesis de maestría titulada “Las Competencias Gerenciales en la Gestión de Instituciones de Educación Superior”, sustentada en la Universidad Politécnica de Madrid. UPM
- Saavedra. (2013). Competencias Gerenciales del Director y el Clima Institucional en los Estudiantes de 4to y 5to de Secundaria de la Institución Educativa Pública Rural Virgen de la Candelaria de Chancay-2012.
- Sorados M.M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa (Tesis Magister)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, G., Muñoz, M., Flores, J. (2013). Desarrollo Organizacional y Capital Humano la Gestión eficiente de la realidad Empresarial. España: Delta Publicaciones universitarias.
- Tinoco (2015) en su tesis de maestría titulada “La Gerencia Integral como un Factor de Competitividad Institucional en SENATI”, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Viardot, E.(2014). Los principios exitosos de la Dirección de Empresas. España: Profin Editorial.2014.

Apéndices

APÉNDICE 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Competencias Gerenciales y la Gestión Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos de Lima Metropolitana 2016.

AUTOR: María Elena Trujillo Ferrer

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y la Gestión Institucional de los institutos tecnológicos, pedagógicos públicos de Lima Metropolitana.</p> <p>Problemas específicos: P1 ¿Cuál es la relación de las competencias gerenciales en el Proyecto Educativo Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016? P2 ¿Cuál es la relación de las competencias gerenciales y la Organización de la Gestión Administrativa de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016?</p>	<p>Objetivo general: Investigar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la Gestión Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.</p> <p>Objetivos específicos: O1 Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y el Proyecto Educativo Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016? O2 Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016? O3 Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la Gestión Docente en los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre las competencias gerenciales y la Gestión Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.</p> <p>Hipótesis específicas: H1 Existe relación entre las competencias gerenciales y el Proyecto Educativo Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. H2 Existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.</p>	Variable 1: Competencia Gerenciales				Buena Regular Mala	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos		
			Adaptabilidad al cambio	Identifica los cambios en la organización	1-2	Buena Regular Mala		
				Transforma las debilidades en fortalezas	3-4			
				Trabajo efectivo en épocas difíciles	5-6			
			Innovación	Resolución de problemas	7-8	Buena Regular Mala		
				Soluciones innovadoras a los problema	9-11			
			Desarrollo y autodesarrollo del talento	Fomenta el crecimiento del talento humano	12-14	Buena Regular Mala		
				Aprendizaje continuo	15-16			
			Liderazgo	Capacidad de dirigir equipos de trabajo	17-18	Buena Regular Mala		
Capacidad de mantener un clima organizacional armonioso	19-20							
Cambios institucionales	21-22							
Comunicación	Capacidad de escucha	23-25	Buena Regular Mala					

P3 ¿Cuál es la relación de las competencias gerenciales en la Gestión Docente de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016?	públicos de Lima Metropolitana, 2016? Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la Gestión Presupuestal de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016?	Existe relación entre las competencias gerenciales y la Gestión Docente de los institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. Existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión Presupuestal de los institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.	eficaz	Promoción de las redes de contacto	26-27
			Dirección de equipos de trabajo	Conducción con éxito de un equipo de trabajo	28-30
P4 Cuál es la relación de las competencias gerenciales en la Gestión Presupuestal de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016?				Capacidad para coordinar y distribuir tareas y prioridades	31-32
			Entrepreneurial	Habilidades para transformar su gestión	33-35
Ética	Promoción del cambio	36-37			
	Prudencia	Fortalecimiento de la política y valores morales de la institución	38-39		
Justicia		Prácticas Profesionales	40-42		
	Temple	Capacidad para difundir lo bueno y lo malo	43-45		
Respeto		Establecimiento de normas organizacionales	46-47		
		Capacidad para diseñar políticas	48-50		
		Establecimiento de procedimientos	51-52		
		Contribución para el cumplimiento de los valores en la institución	53-54		
		Dominio de sí mismo	55-56		
		Perseverancia	57-58		
		Alto nivel de desempeño con interlocutores	59-60		
		Da un trato digno a los demás	61-63		
		Capacidad de contribuir relaciones cálidas	64-65		

			Variable 2: Gestión Institucional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Proyecto Educativo Institucional	Misión y visión Toma de decisiones Planificación	1-2 3-4 5-6	Deficiente Regular Eficiente
			Organización y gestión administrativa	Liderazgo eficaz	7-8	
				Trabajo en equipo	9-10	
				Gestión de Calidad	11-12	
			Gestión docente	Personal idóneo	13-14	
				Motivación	15-16	
				Formación continua	17-18	
			La Gestión Presupuestal	Competencias adquiridas	19-21	
				Selección de formadores	22-23	
			La Gestión Presupuestal	Implementación	24-26	
				Seguimiento de ejecución presupuestal	27-30	
				Generación de ingresos económicos	31-34	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
<p>TIPO: CORRELACIONAL</p> <p>El presente estudio será descriptivo correlacional, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.</p>	<p>POBLACIÓN: La población del presente estudio estará constituido por 188 servidores directivos y jerárquicos de los institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima Metropolitana 2016.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Se aplicará el método probabilístico aleatorio simple y dado que se conoce el tamaño de la</p>	<p>Variable 1: Competencias Gerenciales. Se aplicará un cuestionario.</p> <p>Variable 2: Gestión Institucional. Se aplicará un cuestionario.</p> <p>Autora: María Elena Trujillo Ferrer.</p> <p>Técnica: La técnica que se utilizará en este estudio será la encuesta.</p> <p>Escala de los</p>	<p>Para el tratamiento de los datos de la muestra, se procesaran en el programa estadístico SPSS versión 21, donde elaboraremos tablas de contingencia y figuras para el análisis descriptivo de las variables y dimensiones.</p> <p>En lo referente a la contrastación de las hipótesis, utilizaremos el estadístico de correlación de Spearman, con un nivel de confianza de 95% y una significancia bilateral de 5%=0.05.</p> <p>Los resultados obtenidos a partir de la muestra empírica constituida por 92 trabajadores, podrán ser generalizados al resto de la población, dado que ambas tienen las mismas características y propiedades.</p>			

<p>DISEÑO: Por el diseño de investigación es no experimental, ya que se basará en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto Hernández et al.(2010) afirma que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos(p.149) En la presente investigación correlacional se aplicará el siguiente diseño:</p> <p>Donde: M : Muestra de estudio X : Competencias Gerenciales Y : Gestión Institucional r : Correlación</p>	<p>población, la muestra es proporcional y se utilizará la formula siguiente: NO PROBABILISTICA INTENCIONADA</p> $\frac{Z^2 P. Q. N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2. P. Q}$ <p>Dónde :</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 110 directores y jerárquicos de institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima Metropolitana.</p>	<p>Instrumentos: Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se aplicará para los datos discretos medidas de tendencia central como media aritmética y las medidas de dispersión, variabilidad de los datos como la varianza y la desviación estándar.</p> <p>INFERENCIAL: Las hipótesis de trabajo serán procesadas a través del método de correlación de Pearson aplicada a los datos muestrales. Dicha prueba estadística, a través del valor de “r” veremos qué tipo de correlación existe entre la Competencias Gerenciales y la Gestión Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos de Lima Metropolitana 2016.</p>
---	---	--	---

APÉNDICE 2

INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

INSTRUMENTO

Estimado (a) docente, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a las Competencias Gerenciales que se desarrolla en las instituciones educativas de Educación Superior, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. El cuestionario es anónimo. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso. Gracias por su valiosa colaboración.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	3
AV	A veces	2
N	Nunca	1

VARIABLE 1: COMPETENCIAS GERENCIALES				
DIMENSION ADAPTABILIDAD		S	AV	N
1	Conoce usted la estructura de la institución educativa.			
2	Conoce usted si las plazas docentes, jerárquicas y administrativas están cubiertas al 100%.			
3	Usted ha elaborado planes de acción para lograr el posicionamiento de la institución.			
4	Considera que los problemas son oportunidades de cambio.			
5	Considera que en épocas difíciles es riesgoso tomar decisiones.			
6	Cuando existen conflictos le es fácil tomar decisiones.			
DIMENSIÓN INNOVACIÓN		S	CS	AV
7	Tiene facilidad para resolver problemas en la institución.			
8	Conoce la problemática de la institución.			
9	Es considerado referente en su sector por presentar soluciones innovadoras.			
10	Considera que la capacitación puede mejorar la capacidad innovadora del docente.			
11	Para usted le es fácil trabajar en equipo para alcanzar las metas comunes.			
DIMENSIÓN DESARROLLO Y AUTODESARROLLO DEL TALENTO		S	CS	AV
12	Participaría en actividades de integración fuera de la jornada laboral.			
13	Participa en capacitaciones fuera de la jornada laboral.			
14	Incentiva la promoción de talentos en su institución.			
15	Usted considera que es prioritario el Plan de Capacitación para todo el personal de la institución.			
16	Usted se encuentra capacitado en el uso adecuado de las tecnologías de información.			

DIMENSIÓN LIDERAZGO		S	CS	AV
17	A usted le es fácil dirigir equipos de trabajo.			
18	El equipo de trabajo a su cargo demuestra energía y compromiso.			
19	En las reuniones de trabajo con el personal de la institución educativa usted logra mantener un clima organizacional armónico y desafiante.			
20	En las propuestas de mejora de la institucional usted sustenta y logra el respaldo y compromiso de sus superiores.			
21	La gestión que realiza es un referente dentro de la institución por su liderazgo para lograr consensos.			
22	.Los cambios que ha propuesto en la institución se han logrado en un corto plazo.			
DIMENSIÓN COMUNICACIÓN EFICAZ		S	CS	AV
23	La comunicación eficaz es gestor del cambio institucional.			
24	Usted tiene la capacidad para escuchar atentamente y comunicarse de manera clara y entendible.			
25	En la institución que usted dirige hay dificultades en la práctica de una comunicación eficaz.			
26	En la institución a su cargo, diariamente hacen uso de las tecnologías de información.			
27	La Institución que usted dirige cuenta con redes de contactos internos y externos para mejorar el servicio educativo			
DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO		S	CS	AV
28	Le es fácil integrarse a los equipos de trabajo con otras instituciones.			
29	Usted prioriza los objetivos grupales ante que los personales.			
30	Usted ha propuesto a los trabajadores de la institución, métodos de trabajo para la conformación de equipos de trabajo y lograr objetivos propuestos.			
31	Cuenta con un diagnóstico actualizado sobre las competencias laborales de los trabajadores de la institución educativa.			
32	Los trabajadores de la institución conocen los plazos de cumplimiento de las actividades propuestas para alcanzar las metas determinadas.			
DIMENSIÓN ENTREPRENEURIAL		S	CS	AV
33	Usted es promotor de actividades empresariales.			
34	Usted tiene habilidades para la mejora continua.			
35	Usted ha identificado las oportunidades del entorno y ha realizado planes adecuados para mejorar el servicio educativo.			
36	Usted se considera que cuenta con la capacidad de transformar la institución que dirige en otra de mayor posicionamiento.			
37	Usted tiene la capacidad de visualizar las situaciones nuevas y transformarlas en oportunidades para la institución que usted dirige.			
DIMENSION ÉTICA		S	CS	AV
38	En los planes de trabajos usted prioriza los valores morales.			
39	Aplica el Código de Ética en sus labores diarias.			
40	Usted tiene la capacidad para obrar y desarrollar sus actividades profesionales de acuerdo con los valores morales y las buenas costumbres.			
41	Si usted identifica el desempeño inadecuado de un docente, adopta medidas correctivas en forma oportuna.			
42	La Institución educativa que labora es reconocida como modelo en la aplicación del Código de Ética de la Gestión Pública.			
DIMENSIÓN PRUDENCIA		S	CS	AV
43	Ante los casos complejos usted es parte de la solución del problema.			
44	Ante momentos críticos usted mantiene la sensatez y aclara las dudas.			
45	Usted es un referente entre sus compañeros de trabajo por su Prudencia			
46	En el Proyecto Educativo Institucional, se ha considerado la Prudencia como una estrategia de comunicación asertiva.			
47	Considera que una de las capacidades que debe desarrollar el personal directivo y jerárquico de su institución es la Prudencia.			

DIMENSIÓN JUSTICIA		S	CS	AV
48	La institución que labora, cuenta con el Reglamento Institucional.			
49	El Reglamento Institucional es revisado anualmente			
50	Usted ha realizado propuestas en bienestar de los estudiantes.			
51	Las jefaturas de las Áreas Académicas cuentan con instrumentos para medir la práctica de los valores del personal que labora en la institución.			
52	Usted cuenta con un protocolo para atender los problemas presentado por los estudiantes.			
53	Es común en su institución realizar trabajos mancomunadamente para alcanzar metas fijadas.			
54	Ante los conflictos internos en la institución usted obra con equidad.			
DIMENSION TEMPLE		S	CS	AV
55	Actúa con serenidad ante la solución de problemas.			
56	Entrega las tareas encomendadas dentro del plazo previsto.			
57	Usted es perseverante en cumplir los objetivos organizacionales de la institución educativa			
58	Para usted es fácil superar los obstáculos.			
59	En sus labores diarias, usted mantiene un nivel de desempeño óptimo.			
60	Usted ha gestionado el apoyo de aliados estratégicos para mejorar el servicio educativo.			
DIMENSION RESPETO		S	CS	AV
61	Usted demuestra un buen trato a sus compañeros de trabajo.			
62	En la institución o Área que usted dirige se evidencia un trato digno, franco y tolerante tanto a sí mismo como a los demás.			
63	Usted ha difundido el Código de Ética de la Función Pública a todos los trabajadores.			
64	Usted tiene la capacidad para construir relaciones cálidas basada en una conducta honesta.			
65	Usted es un referente en la institución que labora debido a la congruencia entre sus palabras y sus actos.			

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
INSTRUMENTO

Estimado (a) docente, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión Institucional que se desarrolla en la institución educativa, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión Institucional. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	3
AV	A veces	2
N	Nunca	1

VARIABLE 2: GESTIÓN INSTITUCIONAL							
DIMENSIÓN PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL				S	AV	N	
1	Difunde Usted, la Visión y Misión en la comunidad educativa.						
2	En la Visión y Misión están considerados los objetivos estratégicos.						
3	Usted tiene la capacidad de tomar decisiones en la institución educativa						
4	La gestión educativa y académica se encuentra sistematizada para el análisis y la toma de decisiones.						
5	Cree usted que la planificación es importante para la gestión institucional.						
6	Conoce usted cuales son los componentes para elaborar el Plan Anual de Trabajo-PAT.						
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA				S	AV	N	
7	El personal tiene el perfil requerido para lograr los objetivos institucionales.						
8	El equipo que dirige cumple con las actividades programadas						
9	Es fácil trabajar con personas con puntos de vista diferentes.						
10	Es productivo el trabajo en equipo del personal a su cargo.						
11	Antes situaciones de riesgo usted adopta medidas de mejora.						

12	El Plan de Supervisión es conocido por toda la comunidad educativa.			
13	Usted realiza evaluaciones al personal a su cargo para la toma de decisiones.			
14	Los instrumentos de evaluación para el personal docente, han sido elaborados tomando en consideración los objetivos institucionales.			
	DIMENSIÓN GESTIÓN DOCENTE	S	AV	N
15	Usted considera que la motivación del docente, repercute en el mejor aprendizaje de sus estudiantes.			
16	Cuenta con un Plan de Reconocimiento a los Docentes con mejor desempeño por semestre.			
17	Cuenta con un Programa de Capacitación dirigida a todo el personal docente.			
18	Usted considera que el personal docente se encuentra especializado para el desarrollo académico en las carreras profesionales que brinda la institución educativa.			
19	Usted cuenta con el legajo actualizado del personal docente.			
20	En la institución donde labora, se encuentra establecido un protocolo para el intercambio de experiencia entre docentes.			
21	La comunidad educativa participa en la evaluación de los planes de mejora.			
22	Usted promueve la selección del personal docente, considerando los objetivos institucionales.			
23	Usted informa el resultado del proceso de Supervisión y Monitoreo a los docentes dentro de los plazos establecidos.			
	DIMENSION LA GESTIÓN PRESUPUESTAL	S	AV	N
24	La institución cuenta con la infraestructura y equipamiento adecuado.			
25	Ante los problemas de infraestructura en la institución a su cargo usted propone acciones de mantenimiento preventivo y correctivo.			
26	Usted ha gestionado la elaboración de Proyectos de Inversión para mejorar la infraestructura educativa o equipamiento.			
27	La comunidad educativa está informada sobre el Presupuesto Institucional asignado a la institución educativa.			
28	El Cuadro de Necesidades contiene los requerimientos realizados por las diversas Áreas Académicas.			
29	Los Términos de Referencia y Especificaciones Técnicas son elaborados según lo establecido en la Ley de Contracciones del Estado.			
30	Los requerimientos de bienes y servicios son solicitados según el cronograma establecido en el cuadro de necesidades.			
31	El Comité de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas y Empresariales es elegido en forma democrática.			
32	El Plan del Comité de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas y Empresariales es conocido por la Comunidad Educativa.			
33	Usted remite a la instancia Superior, los Proyectos Productivos Servicios, antes de su ejecución.			
34	Para los contratos de los ambientes de la institución educativa, usted aplica el Decreto Supremo N° 028-2007-ED.			

APÉNDICE 3
ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Tabla

Confiabilidad del instrumento de la variable gestión institucional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.914	34

El valor del alfa de Cronbach 0,914 muestra que los instrumentos de la variable gestión institucional es altamente confiable.

Tabla

Confiabilidad del instrumento de la variable competencias gerenciales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.964	65

El valor del alfa de Cronbach 0,964 muestra que los instrumentos de la variable competencias gerenciales son altamente confiable.

APÉNDICE 4

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

Tabla

Confiabilidad del instrumento de la variable gestión institucional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	34

Base de datos de la variable gestión institucional

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
7	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
9	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
12	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
13	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	
14	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	
15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

APÉNDICE 5

BASE DE DATOS DE LA MUESTRA

Base de datos de la variable competencias gerenciales

	D1						D2					D3					D4					D5					D6					D7							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37		
1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2		
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1		
5	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3		
6	3	2	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	1	3	2	3	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3	3	1		
7	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2		
8	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3		
9	3	3	1	3	1	2	1	2	1	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	1	3	3	1	2	3	1	3	2	1	2	2	1	3	2	2	1			
10	3	1	2	3	1	3	2	3	2	1	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	1		
11	1	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2		
12	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	3	1	3	2	1	2	3	3	1	3		
13	3	1	1	2	1	2	1	3	2	3	3	1	2	2	3	2	1	3	1	2	1	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2	1	2	1	
14	1	2	2	3	1	1	3	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2		
15	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
16	3	2	2	1	2	2	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	1	2	3	3	1	2	3	2	3	1	3	3		
17	3	2	3	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3		
18	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	2	2	3	3	1	3	2	1	3	2	2	3	3		
19	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	3		
20	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	1	3	1	
21	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2		
22	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	1		
23	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3

24	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	3	3	
25	3	1	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	1	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	1	
26	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
27	1	1	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	1	3	3	1	3	2	3	1	2	3	2	1	3	2	
28	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	1	
29	1	3	2	1	2	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	
30	3	2	3	1	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	3	
31	1	3	2	1	2	3	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	3	1	3	3	2	2	1	3	2	
32	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	
33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	
35	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	3	2	1	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	1	3	2	3	1	2	2	3	
36	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	1	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	1	3	2	3	2	
38	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
39	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	1	2	3	1	2	3	2	1	2	
40	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
41	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	2	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	
44	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
45	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3
46	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	
47	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	2	1	2	
48	2	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	1	2	3	3	
49	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	

50	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3						
51	2	2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3		
52	3	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2		
53	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3		
54	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3		
56	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2		
57	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
58	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1		
59	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	3	3	3	1	2	2	1	2	3	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3		
60	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	
61	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
62	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2		
63	1	2	2	3	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	3	1	3		
64	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	1	2	3		
65	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3			
66	3	3	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2	1	2	3	3	1	2	3	2	2	1	3	2	3	1		
67	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2		
68	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
69	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3		
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
71	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	3	3	2	3	1	2	3	2	1	3		
72	1	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3		
73	3	2	2	3	1	3	3	1	3	2	3	1	2	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	2	3
74	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
75	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	

76	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	3	1	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1					
77	2	3	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	1	3	2					
78	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3				
79	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3				
80	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3			
81	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2		
82	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	1	
83	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2
84	2	1	2	3	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	
85	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
86	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	1	1	2	1	3	2	2	1	1	2	
87	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
88	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	
89	1	3	2	3	1	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	
90	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	
91	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	
92	3	1	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	
93	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
94	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
95	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	
96	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	1	
97	2	1	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	1	2	3	2	1	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	3	1	2	2	3	2	1	3	
98	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
99	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	1	
##	2	1	3	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	
##	2	3	2	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3	

##	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3		
##	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1
##	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
##	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
##	3	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2		
##	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
##	3	3	2	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	
##	3	3	1	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1
##	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

2	3	2	3	2	1	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	
3	1	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	
1	2	1	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	
2	3	1	3	2	3	3	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	
2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1	3	1	2	1	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
1	3	2	3	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	
2	3	2	1	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	
1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	
2	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	2	
2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	3	2	
1	3	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	
2	3	2	3	1	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	1	
1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	1	3	1	2	3	1	
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	1	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	1	2	2	3	2	
2	1	3	2	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	1	
2	1	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	1	3	
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	
3	3	1	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	
1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	
2	3	3	1	3	2	3	1	2	3	2	1	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	1	
3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	1	2	1	3	3	1	3	3	3	2	3	2	1	2	3	
1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	1	3	2	3	1	2	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	1	2	3	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	
2	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	

3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3
2	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	2
1	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3
3	2	3	3	2	3	1	3	1	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	3	2
3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	1	3	3	2	3	1
1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2
3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	2	3	3	1	3	3	3	2	1	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3
2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3
2	1	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	3
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	1	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3

Base de datos de Variable Gestión Institucional

	D1						D2							D3								D4														
	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99		
1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	1	3	1	2	1	3	3	3	1	3	1	1	2	1	2	3	2	3		
2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2		
4	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2		
5	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3		
6	3	2	3	1	1	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	3	1	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	2	2		
7	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1		
8	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3		
9	2	1	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	1	3	2	2		
10	2	3	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	1	2	2	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	1	2	3	2	1		
11	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	2	1	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2		
12	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
13	2	2	3	1	2	3	1	2	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	1	2	3	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	3		
14	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2		
15	2	2	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	3	2	1	3	2	3		
16	3	3	3	2	1	2	1	2	3	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2	1	2	3	3	1	2	1	1	2	2	1	3	1	3	2		
17	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2		
18	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2		
19	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	2		
20	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	2	1	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	1		
21	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2		
22	3	2	3	3	2	1	3	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2	3	1	2	3	3	1	2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	1		
23	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1			
24	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
26	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1		
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3		
28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3		
29	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	3	3	1	3	1	2	3	3	1	3	3	1	2	3		
30	1	2	2	3	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2		
31	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2		
32	3	1	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2		
33	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
34	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3		
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	
37	2	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	1
38	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
39	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
40	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	2	3	1	3	3	1	3	2	1	2	3	1	3	1	3	2	2	1		
41	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	
42	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
43	3	1	3	3	3	1	1	2	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	1	2	1	2	3	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3		
44	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
45	3	2	3	2	1	3	1	2	2	1	2	3	1	3	3	2	1	3	3	1	2	3	2	2	1	2	3	3	3	1	3	3	2	1		
46	3	1	3	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	
47	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	
48	1	3	3	2	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3		
49	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2		
50	3	3	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
51	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	1	2	3	1	3	3	1	3	1	2		
52	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
53	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1		
54	1	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	1	3	2	3	1	2	3	1	2	2	1		
55	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	
5																																				

57	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3				
58	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	2	1			
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3				
60	1	3	3	1	3	1	3	2	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	1	3	3				
61	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3				
62	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1				
63	3	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	3	2				
64	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
65	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3				
66	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	2	2	1			
67	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1			
68	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3			
69	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3			
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3		
71	3	2	2	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	1			
72	2	2	3	2	1	3	3	3	1	1	3	3	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
73	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	2	2	3	2	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3			
74	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2		
75	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3			
76	1	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2		
77	2	2	2	3	1	3	3	1	3	3	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	1	3	3	3	1	2	2		
78	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3		
79	3	2	3	2	1	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3		
80	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
81	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1		
82	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1		
83	1	3	3	3	1	3	3	3	1	2	1	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	1	2	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	2		
84	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3		
86	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	3		
87	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1		
88	2	2	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	2	1	2	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3		
89	2	1	3	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	3	3	2	1	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	1	1		
90	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	3	1	3	1	2	2	3	3		
91	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	
92	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
93	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3		
94	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	
95	1	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	1	3	3	1	3	1	1	2	2	2		
96	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	
97	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	
98	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
99	1	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	2	2	1	3	1	3	1	1	2	2	3	3	1	3	3	3		
100	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1		
101	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
102	3	1	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
103	1	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	
104	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
105	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
106	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	
107	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3
108	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
109	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	2	2	3	2	3	3	
110	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	

APÉNDICE 6

ARTÍCULO CIENTÍFICO

ARTÍCULO CIENTIFICO

Competencias gerenciales y la gestión institucional de los institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016

Autor:

Br. Trujillo Ferrer María Elena

Asesor :

Dr. Noel Alcas Zapata

Escuela de Postrado de la UCV

RESUMEN

En la investigación titulada: “Competencias gerenciales y la gestión institucional de los institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016” , el objetivo general de la investigación fue de Investigar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la gestión institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

El tipo de estudio es de investigación básica, El nivel de investigación es descriptivo, el diseño de la investigación es no experimental, descriptivo correlacional y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 110 trabajadores de los Institutos de Educación Superior Públicos de Lima Metropolitana. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los trabajadores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Crombach que salió muy alta en ambas variables, 0,962 para la variable 1 Competencias Gerenciales y 0,986 para la variable 2 Gestión Institucional.

Con referencia al objetivo general: Investigar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la gestión institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016, se concluye que existe relación directa y significativa entre las Competencias Gerenciales y la Gestión Institucional en los trabajadores de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .600**).

Palabras Clave: Competencias Gerenciales y Gestión Institucional.

ABSTRACT

In research entitled "Management Competencies and institutional governance Technological and Pedagogical Institutes of Lima, 2016," the General m objective of the research was to investigate the relationship between management competencies and institutional management Technology and Public Pedagogical institutes of Lima, 2016.

The research is descriptive and the research design is descriptive and correlational approach is quantitative. The sample consisted of 110 workers Institutes of Public Higher Education in Metropolitan Lima. The technique used is the survey and data collection instruments Were two questionnaires Workers. For the validity of the instruments themselves used expert judgment and for the reliability of each instrument, the Alpha Cronbach Exited Very High was used in both variables, 0962 for variable 1 Management Skills And 0986 for variable 2 Institutional Management.

With reference to objective general: To investigate the relationship between management competencies and institutional governance Technological and Pedagogical Institutes of Lima, 2016, it concluded that there is a direct and significant relationship between Management Competence and Institutional Management Workers in Public Technological and Pedagogical Institutes of Lima, 2016. what is shown by the statistic Spearman (sig = 0,000 bilateral <0.01 ;ho = 0.600 **).

Keywords: Management Skills and Institutional Management

INTRODUCCIÓN

El tema de investigación es la Competencias gerenciales y la gestión institucional de los institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016, destacando entre ellas a Rodríguez (2012) en su tesis de maestría titulada “Las Competencias Gerenciales en la Gestión de Instituciones de Educación Superior”, sustentada en la Universidad Politécnica de Madrid. UPM, La muestra estuvo constituida por 69 docentes, el instrumento diseñado fue sometido a la validación de expertos; se calculó su confiabilidad obteniéndose un valor de 0.76, considerado como aceptable, el diseño de la tesis fue correlacional y las conclusiones obtenidas hacen referencia que: a) La gestión de instituciones de educación superior, enfrenta grandes desafíos motivados a un entorno altamente complejo y de difícil predicción, que en el futuro aún estará más marcado por los cambios, por sus causas y sus consecuencias. La adopción del enfoque de competencias exige nuevas formas de gestión en las instituciones, que conlleven a desarrollar mecanismos de administración abiertos, que incorporen la cultura del cambio y el mejoramiento continuo. Con respecto al abordaje de este tipo de estudio desde el pensamiento complejo, es necesario destacar que la reforma del pensamiento y de los procesos en las instituciones de educación superior, deben estar siempre abiertos a la discusión, reflexión acerca de los valores personales y organizacionales en búsqueda de buscar nuevas características del conocimiento complejo de nuestras problemáticas y buscar las estrategias para su solución. El diseño y puesta en práctica de programas de desarrollo de competencias gerenciales, en los cuadros directivos universitarios, es una necesidad latente en las instituciones de educación superior, a objeto de garantizar la calidad de los servicios prestados por estas instituciones. En todos los niveles educativos es necesario que se plantee programas para el desarrollo de las competencias

gerenciales dirigido al personal directivo, lo cual permitirá un mejor desempeño en las labores encomendadas.

Tinoco (2015) en su tesis de maestría titulada “La Gerencia Integral como un Factor de Competitividad Institucional en SENATI”, Con una muestra de 13 Gerentes, 14 Directores Zonales y 07 Jefes de Unidad, el diseño fue no experimental descriptivo y concluye en lo siguiente: a) El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) carece, en la actualidad, de un sistema de planificación estratégica eficiente que permita una toma de decisiones basado en indicadores que engloben a toda la gestión de la empresa, b) El Cuadro de Mando Integral como modelo de administración estratégica; se constituye en una herramienta y filosofía de trabajo que actualmente pondera de forma eficaz el razonamiento que permiten canalizarse a través de las perspectivas: financiera, clientes, procesos internos y aprendizaje organizacional; para la toma de decisiones gerenciales de todos los niveles organizacionales, c) La aplicación del Cuadro de Mando Integral en una organización; contempla el proceso de elaboración de la estrategia; aparte de traducirla a objetivos y medidas concretas, d) El objetivo de la presente investigación es el de implementar un modelo de gerencia integral en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) para mejorar su competitividad, e) La implementación del Cuadro de Mando Integral, desarrollado en la presente investigación, en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) es factible y necesaria para mejorar su competitividad a nivel nacional y regional. Actualmente en las diversas empresa se puede evidenciar que se encuentran con deficiencia en el manejo gerencial, por lo que es necesario implementar un Sistema de Gerencia Integral y un Cuadro de Mando Integral para elevar el nivel de competitividad de la institución o empresa.

Variable: Competencias Gerenciales

Alles (2007) señala que en síntesis, “los comportamientos permiten llegar a la determinación de las competencias y su nivel o grado”. Y para el desempeño exitoso en un puesto de trabajo se requiere una combinación de elementos, combinación que muchos llaman simplemente “talento”. En nuestra concepción, hablar *de talento para desempeñarse en un puesto de trabajo implica* que se posean los conocimientos y las competencias, que dicho puesto requiere. En lo referente a las competencias, que corresponde a una posición de alto liderazgo, el desempeño exitoso estaría dado por las siguientes competencias: Adaptabilidad al cambio, Innovación y creatividad, Desarrollo y autodesarrollo del talento, Liderazgo, Comunicación eficaz, Dirección de equipos de trabajo, Entrepreneurial, Ética, Prudencia, Justicia, Temple y Respeto. Una persona con “talento” para ser un alto ejecutivo, deberá tener un alto desarrollo de las mencionadas competencias- o de otras, si así lo requiriera un negocio en particular (p. 39 y 40).

Variable: Gestión Institucional

Gómez (2010) la gestión institucional se refiere a la conducción de los recursos humanos que integran una institución educativa, hacia el logro de determinados objetivos y metas, y constituye un aspecto de gran importancia para la formación de las nuevas generaciones de educandos del país o de una determinada sociedad. Para el desarrollo de la gestión institucional existen instrumentos básicos que sirven para orientar el rumbo de las acciones de dirección en las instituciones educativas. (p. 2)

METODOLOGÍA

La presente investigación según Hernández (2010) señala: “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición y el análisis, para probar teorías”. Esta investigación es de hipótesis deductiva y tiene como finalidad determinar la relación de las competencias gerenciales y gestión institucional, se optó por el descriptivo correlacional, utilizando para la recolección de datos el uso de las encuestas de las dos variables. La población de la presente investigación estuvo conformada por 188 colaboradores, con una muestra de estudio de 110, la técnica que se utilizó es la encuesta y como instrumento se empleó un cuestionario que midió las competencias gerenciales y sus dimensiones Adaptabilidad al cambio, Innovación, Desarrollo y autodesarrollo del talento, liderazgo, comunicación eficaz, dirección de equipos de trabajo, empresarial, ética, prudencia, justicia, temple, respeto y para la variable gestión institucional este instrumento se presenta en sus dimensiones Proyecto Educativo Institucional, Organización y gestión administrativa, Gestión docente, Gestión Presupuestal, con 65 ítems y 34 ítems distribuidas en cada una de ellas, las respuestas se califican con escala de Likert. Para establecer la confiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para cada una de las variables y sus correspondientes dimensiones. Luego se procesó los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 21.0. Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procede al análisis estadístico respectivo, en el cual se utiliza el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS Versión 21.

RESULTADOS

Prueba de Hipótesis general:

H₀: No existe relación entre las competencias gerenciales y la Gestión Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

H₁: Existe relación entre las competencias gerenciales y la Gestión Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

Significancia: 0.05 (5%)

Regla de decisión:

Si $p - \text{valor} < 0.05$, rechazar H₀

Si $p - \text{valor} > 0.05$, aceptar H₀

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: competencias gerenciales y gestión institucional

		Competencias gerenciales	Gestión institucional
Rho de Spearman	de Competencias gerenciales	de 1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	110
	de Gestión institucional	de ,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	110

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,709$ entre las variables: competencias gerenciales y gestión institucional . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: Existe relación entre las competencias gerenciales y la Gestión Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

DISCUSIÓN

En la prueba de hipótesis general los resultados del análisis de una relación $r = 0,709$ entre las variables: competencias gerenciales y gestión institucional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que existe una relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y la gestión institucional de los institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016.

En la prueba de la primera hipótesis específica los resultados del análisis de relación entre las variables, dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,642$ entre la variable: competencias gerenciales y la dimensión proyecto educativo institucional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que existe una relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y el Proyecto Educativo Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. Asimismo se contrasta esta investigación con la tesis de Rodríguez (2012) en su tesis de maestría

titulada “Las Competencias Gerenciales en la Gestión de Instituciones de Educación Superior”, sustentada en la Universidad Politécnica de Madrid. UPM, cuyo objetivo general fue estudiar los componentes de las competencias gerenciales requeridas por directivos o gestores de las Instituciones de Educación Superior (IES). En este sentido se determinan, de acuerdo a la percepción de los docentes que han desempeñado cargos de dirección en las IES estudiadas, cuáles deberían ser las competencias de los cuadros directivos o gerenciales y como se interrelacionan estas competencias entre sí. Esta tesis concluyó que existe una mejora significativa en el diseño, en los programas de desarrollo de competencias gerenciales, en los cuadros directivos, y que es una necesidad latente en las instituciones de educación superior, a objeto de garantizar la calidad de los servicios prestados por estas instituciones.

Respecto a la segunda hipótesis específica los resultados del análisis describen que existe relación entre las variables, dando cuenta de la existencia de una relación $r = 0,626$ entre la variable: competencias gerenciales y la dimensión organización y gestión administrativa. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que existe una relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. Se contrasta con la tesis de Tinoco (2015) titulada “La Gerencia Integral como un Factor de Competitividad Institucional en SENATI”, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos cuyo objetivo general fue la implementación de un sistema de Gerencia Integral, para efecto de elevar el nivel de competitividad en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) se concluye que la implementación del Cuadro de Mando Integral, desarrollado en la presente investigación, en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) es factible y necesaria para mejorar su competitividad a nivel nacional y regional.

En la prueba de la tercera hipótesis específica los resultados del análisis de relación entre las variables, dan cuenta de la existencia de Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,645$ entre la variable: competencias gerenciales y la dimensión gestión docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que existe una relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y la Gestión Docente de los institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. Se contrasta con la siguiente tesis de Ticona (2014) titulada “Evaluación de la Gestión Académica y Competencias Docentes en la Formación Profesional desde la Percepción de los Estudiantes del Décimo Semestre de la Facultad de Educación - UNMSM - 2013”. Sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo objetivo general fue

Analizar la correlación existente entre la evaluación de la Gestión Académica y Competencias Docentes en la Formación Profesional, desde la percepción de los estudiantes del décimo semestre de la Facultad de Educación – UNMSM – 2013. Se concluye que se acepta la hipótesis general alterna (HG) y se rechaza la hipótesis nula (HG), debido a que el p valor obtenido es menor a 0,05($0,00 < 0,05$), además se determina de acuerdo a la evaluación que hay una dependencia con un valor de $r = 0,665$ que equivale a 66,5% de explicación de la variable Formación Profesional por lo tanto existe una relación significativa entre las variables Gestión Académica y Competencias Docentes.

Respecto a la cuarta hipótesis específica los resultados del análisis describen que existe relación entre las variables, dando cuenta de la existencia de una relación $r = 0,642$ entre la variable: competencias gerenciales y la dimensión gestión presupuestal. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que existe una relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y la gestión Presupuestal de los institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. Se contrasta con la tesis de Orellana (2011) titulada “Estilos Gerenciales y su Incidencia en el Desempeño Organizacional”, sustentada en la Universidad de San Carlos de Guatemala”, cuyo objetivo general fue describir e identificar los estilos gerenciales que tienen lugar en la Universidad de San Carlos de Guatemala y su incidencia en el desempeño institucional universitario. Concluye que se tiene que proponer un modelo gerencial apropiado que oriente la acción hacia la renovación y transformación necesaria para que la Universidad de San Carlos de Guatemala alcance el nivel de desarrollo esperado.

CONCLUSIONES

Primera:

Existe relación entre las competencias gerenciales y la Gestión Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. ($r= 0,709$ $p= 0,000$)

Segunda:

Existe relación entre las competencias gerenciales y el Proyecto Educativo Institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. ($r= 0,642$ $p= 0,000$)

Tercera:

Existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. ($r= 0,626$ $p= 0,000$)

Cuarta;

Existe relación entre las competencias gerenciales y la Gestión Docente de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016 ($r= 0,645$ $p= 0,000$)

Quinta:

Existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión Presupuestal de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. ($r= 0,571$ $p= 0,000$)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, A. (2007). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias*. Argentina: Ediciones Granica S.A.

Rodríguez (2012) en su tesis de maestría titulada “Las Competencias Gerenciales en la Gestión de Instituciones de Educación Superior”, sustentada en la Universidad Politécnica de Madrid.
UPM

Tinoco (2015) en su tesis de maestría titulada “La Gerencia Integral como un Factor de Competitividad Institucional en SENATI”, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

RECONOCIMIENTOS

Al director de la institución, a mis colaboradores y a mi asesor, por el apoyo para realizar la presente investigación.

APÉNDICE 7

CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL							
1	¿La visión y misión consideradas en el Proyecto Educativo Institucional se ha difundido a la comunidad educativa del Instituto?	✓		✓		✓		
2	¿En la visión y misión están considerados los objetivos estratégicos de la institución educativa?	✓		✓		✓		
3	¿Usted tiene la capacidad de tomar decisiones en la institución educativa?	✓		✓		✓		
4	¿La gestión educativa y académica se encuentra sistematizada para el análisis y la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que la planificación estratégica es importante para la gestión institucional?	✓		✓		✓		
6	¿Usted conoce los componentes para elaborar el Plan Anual de Trabajo-PAT?	✓		✓		✓		
	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
7	¿El personal tiene el perfil requerido para lograr los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
8	¿El equipo que usted dirige cumple las actividades programadas?	✓		✓		✓		
9	Usted trabaja fácilmente con personas con puntos de vista diferentes?	✓		✓		✓		
10	¿Es productivo el trabajo en equipo del personal a su cargo?	✓		✓		✓		
11	¿Ante situaciones de riesgo en la institución educativa, se adoptan medidas de mejora?	✓		✓		✓		
12	¿La institución educativa cuenta con un Plan de Supervisión Anual que ha sido difundido a toda la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
13	¿Usted realiza evaluaciones permanentes al personal a su cargo para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		

33	¿Usted remite a la instancia Superior, los Proyectos Productivos o de Servicios, antes de su ejecución?						
34	¿Para los contratos de los ambientes de la institución educativa, usted aplica el Decreto Supremo N° 028-2007-ED?						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Xi Mg: ALCAS ZAPATA NOEA* DNI: *0.6.67282*

Especialidad del validador: *Metodología*

L.E. de *octubre* del 2016

¹Perlinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL							
1	¿La visión y misión consideradas en el Proyecto Educativo Institucional se ha difundido a la comunidad educativa del instituto?	✓		✓		✓		
2	¿En la visión y misión están considerados los objetivos estratégicos de la institución educativa?	✓		✓		✓		
3	¿Usted tiene la capacidad de tomar decisiones en la institución educativa?	✓		✓		✓		
4	¿La gestión educativa y académica se encuentra sistematizada para el análisis y la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que la planificación estratégica es importante para la gestión institucional?	✓		✓		✓		
6	¿Usted conoce los componentes para elaborar el Plan Anual de Trabajo-PAT?	✓		✓		✓		
	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
7	¿El personal tiene el perfil requerido para lograr los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
8	¿El equipo que usted dirige cumple las actividades programadas?	✓		✓		✓		
9	Usted trabaja fácilmente con personas con puntos de vista diferentes?	✓		✓		✓		
10	¿Es productivo el trabajo en equipo del personal a su cargo?	✓		✓		✓		
11	¿Ante situaciones de riesgo en la institución educativa, se adoptan medidas de mejora?	✓		✓		✓		
12	¿La institución educativa cuenta con un Plan de Supervisión Anual que ha sido difundido a toda la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
13	¿Usted realiza evaluaciones permanentes al personal a su cargo para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		

14	¿Los instrumentos que usted ha seleccionado para la evaluación de la personal docente han sido elaborados tomando en consideración los objetivos institucionales?	/			/			
GESTIÓN DOCENTE								
15	¿La motivación del docente, repercute en el mejor aprendizaje de los estudiantes?	/			/			
16	¿Usted cuenta con un Plan de Reconocimiento a los Docentes con mejor desempeño en cada semestre académico?	/			/			
17	¿La Institución educativa cuenta con un Programa de Capacitación dirigida a todo el personal docente?	/			/			
18	¿El personal docente está especializado para el desarrollo académico en las carreras profesionales que brinda la institución educativa?	/			/			
19	¿La institución Educativa cuenta con el legajo personal actualizado de todo el personal docente?	/			/			
20	¿La institución a su cargo promueve el intercambio de experiencias internas entre los docentes?	/			/			
21	¿La comunidad educativa evalúa la ejecución de los planes de mejora desarrollados en el local institucional?	/			/			
22	¿La institución a su cargo promueve la selección del personal docente, considerando los objetivos institucionales?	/			/			
23	¿Usted informa el resultado del proceso de Supervisión y Monitoreo a los docentes dentro de los plazos establecidos?	/			/			
LA GESTIÓN PRESUPUESTAL								
24	¿La institución educativa a su cargo, cuenta con la infraestructura y equipamiento adecuado?	/			/			
25	¿Ante los problemas de infraestructura en la institución a su cargo usted propone acciones de mantenimiento preventivo y correctivo?	/			/			
26	¿Usted ha gestionado la elaboración de Proyectos de Inversión para mejorar la infraestructura educativa o equipamiento?	/			/			
27	¿La comunidad educativa está informada sobre el Presupuesto Institucional asignado a la institución educativa?	/			/			
28	¿El Cuadro de Necesidades contiene los requerimientos realizados por las diversas Áreas Académicas del instituto a su cargo?	/			/			
29	¿Usted promueve que los Términos de Referencia y Especificaciones Técnicas son elaborados según lo establecido en la Ley de Contrataciones del Estado?	/			/			
30	¿Los requerimientos de bienes y servicios son solicitados según el cronograma establecido en el cuadro de necesidades?	/			/			
31	¿Usted ha promovido la Conformación del Comité de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas y Empresariales en forma democrática?	/			/			
32	¿El Plan del Comité de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas y Empresariales ha sido difundido a todos los miembros de la Comunidad Educativa?	/			/			

33	¿Usted remite a la instancia Superior, los Proyectos Productivos o de Servicios, antes de su ejecución?	/	/	/	/
34	¿Para los contratos de los ambientes de la institución educativa, usted aplica el Decreto Supremo N° 028-2007-ED?	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: García Aburto Lumila DNI: 09469026
 Especialidad del validador: Docente de Investigación

L. 12. de octubre del 2016.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 ?Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



 F. García Aburto Lumila
 Docente de Investigación
 Instituto Tecnológico de la Universidad de Piura

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL							
1	¿La visión y misión consideradas en el Proyecto Educativo Institucional se ha difundido a la comunidad educativa del instituto?	✓		✓		✓		
2	¿En la visión y misión están considerados los objetivos estratégicos de la institución educativa?	✓		✓		✓		
3	¿Usted tiene la capacidad de tomar decisiones en la institución educativa?	✓		✓		✓		
4	¿La gestión educativa y académica se encuentra sistematizada para el análisis y la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que la planificación estratégica es importante para la gestión institucional?	✓		✓		✓		
6	¿Usted conoce los componentes para elaborar el Plan Anual de Trabajo-PAT?	✓		✓		✓		
	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
7	¿El personal tiene el perfil requerido para lograr los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
8	¿El equipo que usted dirige cumple las actividades programadas?	✓		✓		✓		
9	Usted trabaja fácilmente con personas con puntos de vista diferentes?	✓		✓		✓		
10	¿Es productivo el trabajo en equipo del personal a su cargo?	✓		✓		✓		
11	¿Ante situaciones de riesgo en la institución educativa, se adoptan medidas de mejora?	✓		✓		✓		
12	¿La institución educativa cuenta con un Plan de Supervisión Anual que ha sido difundido a toda la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
13	¿Usted realiza evaluaciones permanentes al personal a su cargo para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
14	¿Los instrumentos que usted ha seleccionado para la evaluación de la personal docente han sido elaborados tomando en consideración los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		

GESTIÓN DOCENTE									
15	¿La motivación del docente, repercute en el mejor aprendizaje de los estudiantes?	✓						✓	
16	¿Usted cuenta con un Plan de Reconocimiento a los Docentes con mejor desempeño en cada semestre académico?	✓						✓	
17	¿La Institución educativa cuenta con un Programa de Capacitación dirigida a todo el personal docente?	✓						✓	
18	¿El personal docente está especializado para el desarrollo académico en las carreras profesionales que brinda la institución educativa?	✓						✓	
19	¿La institución Educativa cuenta con el legajo personal actualizado de todo el personal docente?	✓						✓	
20	¿La institución a su cargo promueve el intercambio de experiencias internas entre los docentes?	✓						✓	
21	¿La comunidad educativa evalúa la ejecución de los planes de mejora desarrollados en el local institucional?	✓						✓	
22	¿La institución a su cargo promueve la selección del personal docente, considerando los objetivos institucionales?	✓						✓	
23	¿Usted informa el resultado del proceso de Supervisión y Monitoreo a los docentes dentro de los plazos establecidos?	✓						✓	
LA GESTIÓN PRESUPUESTAL									
24	¿La institución educativa a su cargo, cuenta con la infraestructura y equipamiento adecuado?	✓						✓	
25	¿Ante los problemas de infraestructura en la institución a su cargo usted propone acciones de mantenimiento preventivo y correctivo?	✓						✓	
26	¿Usted ha gestionado la elaboración de Proyectos de Inversión para mejorar la infraestructura educativa o equipamiento?	✓						✓	
27	¿La comunidad educativa está informada sobre el Presupuesto Institucional asignado a la institución educativa?	✓						✓	
28	¿El Cuadro de Necesidades contiene los requerimientos realizados por las diversas Áreas Académicas del Instituto a su cargo?	✓						✓	
29	¿Usted promueve que los Términos de Referencia y Especificaciones Técnicas son elaborados según lo establecido en la Ley de Contrataciones del Estado?	✓						✓	



30	¿Los requerimientos de bienes y servicios son solicitados según el cronograma establecido en el cuadro de necesidades?	✓	✓	✓	✓	✓
31	¿Usted ha promovido la Conformación del Comité de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas y Empresariales en forma democrática?	✓	✓	✓	✓	✓
32	¿El Plan del Comité de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas y Empresariales ha sido difundido a todos los miembros de la Comunidad Educativa?	✓	✓	✓	✓	✓
33	¿Usted remite a la instancia Superior, los Proyectos Productivos o de Servicios, antes de su ejecución?	✓	✓	✓	✓	✓
34	¿Para los contratos de los ambientes de la institución educativa, usted aplica el Decreto Supremo N° 028-2007-ED?	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. ORIZANO CARRANZO Luis Armando DNI: 4046 2359

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

L.2. de OCTUBRE del 2016

Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIAS GERENCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ADAPTABILIDAD							
1	¿Usted conoce la estructura organizacional de la institución educativa?	✓		✓		✓		
2	¿Usted conoce si las plazas docentes, jerárquicas y administrativas de su institución están cubiertas al 100%.	✓		✓		✓		
3	¿Usted ha elaborado planes de acción para lograr el posicionamiento de la institución?	✓		✓		✓		
4	¿Usted considera que los problemas son oportunidades de cambio?	✓		✓		✓		
5	¿Usted piensa que en épocas difíciles es riesgoso tomar decisiones?	✓		✓		✓		
6	¿Cuándo existen conflictos le es fácil tomar decisiones?	✓		✓		✓		
	INNOVACIÓN							
7	¿Usted tiene facilidad para resolver problemas en la institución?	✓		✓		✓		
8	¿Usted conoce la problemática de la institución?	✓		✓		✓		
9	Usted es considerado referente en su sector por presentar soluciones innovadoras?	✓		✓		✓		
10	¿Usted considera que con la capacitación puede mejorar la capacidad innovadora del docente?	✓		✓		✓		
11	¿En su institución le es fácil trabajar en equipo para alcanzar metas comunes?							
	DESARROLLO Y AUTODESARROLLO DEL TALENTO							
12	¿Usted participaría en actividades de integración fuera de la jornada laboral?	✓		✓		✓		
13	¿Usted participa en capacitaciones fuera de la jornada laboral?	✓		✓		✓		
14	¿Usted incentiva la promoción de talentos en su institución?	✓		✓		✓		
15	¿Usted considera que es prioritario el Plan de Capacitación para todo el personal de la institución?	✓		✓		✓		
16	¿Usted se encuentra capacitado en el uso adecuado en el uso adecuado de las tecnologías de información?	✓		✓		✓		

32	¿Los trabajadores de la institución conocen los plazos de cumplimiento de las actividades propuestas para alcanzar las metas determinadas?	✓		✓		✓		
ENTREPRENEURIAL								
33	¿Usted es promotor de actividades empresariales?	✓		✓		✓		
34	¿Usted tiene habilidades para la mejora continua?	✓		✓		✓		
35	¿Usted ha identificado las oportunidades del entorno y ha realizado planes adecuados para mejor el servicio educativo?	✓		✓		✓		
36	¿Usted se considera que cuenta con la capacidad de transformar la institución que dirige en otra de mayor posicionamiento?	✓		✓		✓		
37	¿Usted tiene la capacidad de visualizar las situaciones nuevas y transformarlas en oportunidades para la institución que usted dirige?	✓		✓		✓		
ÉTICA								
38	¿En los planes de trabajos, usted prioriza los valores morales?	✓		✓		✓		
39	¿Usted aplica el Código de Ética en las labores diarias?	✓		✓		✓		
40	¿Usted tiene la capacidad para obrar y desarrollar sus actividades profesionales de acuerdo con los valores morales y las buenas costumbres?	✓		✓		✓		
41	¿Usted al identificar el desempeño inadecuado de un docente, adopta medidas correctivas en forma oportuna?	✓		✓		✓		
42	¿La Institución educativa que labora es reconocida como modelo en la aplicación del Código de Ética de la Gestión Pública?	✓		✓		✓		
PRUDENCIA								
43	¿Usted ante los casos complejos apoya a solucionar los problemas?	✓		✓		✓		
44	¿Ante momentos críticos usted obra con sensatez y aclara las dudas?	✓		✓		✓		
45	¿Usted es un referente entre sus compañeros de trabajo por su Prudencia?	✓		✓		✓		
46	¿En el Proyecto Educativo Institucional de su institución se ha considerado la Prudencia como una estrategia de comunicación asertiva?	✓		✓		✓		
47	¿Considera que una de las capacidades que debe desarrollar el personal directivo y jerárquico de su institución es la Prudencia?	✓		✓		✓		

	JUSTICIA								
48	¿La Institución que labora, cuenta con el Reglamento Institucional?		✓						
49	¿El Reglamento Institucional es revisado anualmente?		✓						
50	¿Usted ha realizado propuestas en bienestar de los estudiantes?		✓						
51	¿Las jefaturas de las Áreas Académicas cuentan con procedimientos para medir la práctica de los valores del personal que labora en la institución		✓						
52	¿Usted cuenta con un protocolo para atender los problemas presentado por los estudiantes?		✓						
53	¿Es común en su institución realizar trabajos mancomunadamente para alcanzar metas fijadas?		✓						
54	¿Ante los conflictos internos en la institución usted obra con equidad?		✓						
	TEMPLE								
55	¿Usted actúa con serenidad para solucionar los problemas presentados en la institución educativa?		✓						
56	¿Usted hace entrega de las tareas encomendadas dentro del plazo previsto?		✓						
57	¿Usted es perseverante en cumplir los objetivos organizacionales de la institución educativa?		✓						
58	¿Para usted es fácil superar los obstáculos?		✓						
59	¿En sus labores diarias, usted mantiene un nivel de desempeño óptimo?		✓						
60	¿Usted ha gestionado el apoyo de aliados estratégicos para mejorar el servicio educativo?		✓						
	RESPETO								
61	¿Dentro de la institución que labora, usted demuestra un buen trato a sus compañeros de trabajo?		✓						
62	¿En la institución o Área que usted dirige se evidencia un trato digno, franco y tolerante tanto a sí mismo como a los demás?		✓						

63	¿En la Institución que usted dirige, se ha difundido el Código de Ética de la Función Pública a todos los trabajadores?	✓	✓	✓	✓
64	¿Usted tiene la capacidad para construir relaciones cálidas basadas en una conducta honesta?	✓	✓	✓	✓
65	¿Usted es un referente en la institución que labora debido a la congruencia entre sus palabras y sus actos?	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. Mg. ORIZANO CARRANZA LUIS ARIYANADO DNI: 40462759

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Lima, 12 de OCTUBRE del 2016

1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 3) Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIAS GERENCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ADAPTABILIDAD							
1	¿Usted conoce la estructura organizacional de la institución educativa?	✓		✓		✓		
2	¿Usted conoce si las plazas docentes, jerárquicas y administrativas de su institución están cubiertas al 100%?	✓		✓		✓		
3	¿Usted ha elaborado planes de acción para lograr el posicionamiento de la institución?	✓		✓		✓		
4	¿Usted considera que los problemas son oportunidades de cambio?	✓		✓		✓		
5	¿Usted piensa que en épocas difíciles es riesgoso tomar decisiones?	✓		✓		✓		
6	¿Cuándo existen conflictos le es fácil tomar decisiones?	✓		✓		✓		
	INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD							
7	¿Usted tiene facilidad para resolver problemas en la institución?	✓		✓		✓		
8	¿Usted conoce la problemática de la institución?	✓		✓		✓		
9	¿Usted es considerado referente en su sector por presentar soluciones innovadoras?	✓		✓		✓		
10	¿Usted considera que con la capacitación puede mejorar la capacidad innovadora del docente?	✓		✓		✓		
11	¿En su institución le es fácil trabajar en equipo para alcanzar metas comunes?	✓		✓		✓		
	DESARROLLO Y AUTODESARROLLO DEL TALENTO							
12	¿Usted participaría en actividades de integración fuera de la jornada laboral?	✓		✓		✓		
13	¿Usted participa en capacitaciones fuera de la jornada laboral?	✓		✓		✓		
14	¿Usted incentiva la promoción de talentos en su institución?	✓		✓		✓		
15	¿Usted considera que es prioritario el Plan de Capacitación para todo el personal de la institución?	✓		✓		✓		
16	¿Usted se encuentra capacitado en el uso adecuado en el uso adecuado de las tecnologías de información?	✓		✓		✓		
	LIDERAZGO							
17	¿A usted le es fácil dirigir equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿El equipo de trabajo a su cargo demuestra energía y compromiso?	✓		✓		✓		

19	¿En las reuniones de trabajo con el personal de la institución educativa usted logra mantener un clima organizacional armónico y desafiante?	/	/	/	/	/	/
20	¿En las propuestas de mejora de la institucional usted sustenta y logra el respaldo y compromiso de sus superiores?	/	/	/	/	/	/
21	¿La gestión que realiza es un referente dentro de la institución por su liderazgo para lograr consensos?	/	/	/	/	/	/
22	¿Los cambios que ha propuesto en la institución se han logrado en un corto plazo?	/	/	/	/	/	/
	COMUNICACIÓN EFICAZ						
23	¿Usted considera que la comunicación eficaz es gestor del cambio institucional?	/	/	/	/	/	/
24	¿Usted tiene la capacidad para escuchar atentamente y comunicarse de manera clara y entendible?	/	/	/	/	/	/
25	¿Usted considera que en la institución que usted dirige hay dificultades en la práctica de una comunicación eficaz?	/	/	/	/	/	/
26	¿En las actividades diarias de la institución a su cargo usted hace uso de las tecnologías de información?	/	/	/	/	/	/
27	¿La Institución que usted dirige cuenta con redes de contactos internos y externos para mejorar el servicio educativo?	/	/	/	/	/	/
	DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO						
28	¿Para usted es fácil integrarse a los equipos de trabajo con otras instituciones?	/	/	/	/	/	/
29	¿Usted prioriza los objetivos grupales ante que los personales?	/	/	/	/	/	/
30	¿Usted ha propuesto a los trabajadores de la institución, métodos de trabajo para la conformación de equipos de trabajo y lograr objetivos propuestos?	/	/	/	/	/	/
31	¿Usted cuenta con un diagnóstico actualizado sobre las competencias laborales de los trabajadores de la institución educativa?	/	/	/	/	/	/
32	¿Los trabajadores de la institución conocen los plazos de cumplimiento de las actividades propuestas para alcanzar las metas determinadas?	/	/	/	/	/	/
	ENTREPRENEURIAL						
33	¿Usted es promotor de actividades empresariales?	/	/	/	/	/	/
34	¿Usted tiene habilidades para la mejora continua?	/	/	/	/	/	/
35	¿Usted ha identificado las oportunidades del entorno y ha realizado planes adecuados para mejorar el servicio educativo?	/	/	/	/	/	/
36	¿Usted se considera que cuenta con la capacidad de transformar la institución que dirige en otra de mayor posicionamiento?	/	/	/	/	/	/
37	¿Usted tiene la capacidad de visualizar las situaciones nuevas y transformarlas en oportunidades para la institución que usted dirige?	/	/	/	/	/	/

	ÉTICA								
38	¿En los planes de trabajos usted prioriza los valores morales?	/							
39	¿Usted aplica el Código de Ética en las labores diarias?	/							
40	¿Usted tiene la capacidad para obrar y desarrollar sus actividades profesionales de acuerdo con los valores morales y las buenas costumbres?	/							
41	¿Usted al identificar el desempeño inadecuado de un docente, adopta medidas correctivas en forma oportuna?	/							
42	¿La Institución educativa que labora es reconocida como modelo en la aplicación del Código de Ética de la Gestión Pública?	/							
	PRUDENCIA								
43	¿Usted ante los casos complejos apoya a solucionar los problemas?	/							
44	¿Ante momentos críticos usted obra con sensatez y aclara las dudas?	/							
45	¿Usted es un referente entre sus compañeros de trabajo por su Prudencia?	/							
46	¿En el Proyecto Educativo Institucional de su institución se ha considerado la Prudencia como una estrategia de comunicación asertiva?	/							
47	¿Considera que una de las capacidades que debe desarrollar el personal directivo y jerárquico de su institución es la Prudencia?	/							
	JUSTICIA								
48	¿La Institución que labora, cuenta con el Reglamento Institucional?	/							
49	¿El Reglamento Institucional es revisado anualmente?	/							
50	¿Usted ha realizado propuestas en bienestar de los estudiantes?	/							
51	¿Las jefaturas de las Áreas Académicas cuentan con procedimientos para medir la práctica de los valores del personal que labora en la institución?	/							
52	¿Usted cuenta con un protocolo para atender los problemas presentado por los estudiantes?	/							
53	¿Es común en su institución realizar trabajos mancomunadamente para alcanzar metas fijadas?	/							
54	¿Ante los conflictos internos en la institución usted obra con equidad?	/							
	TEMPLE								
55	¿Usted actúa con serenidad para solucionar los problemas presentados en la institución educativa?	/							
56	¿Usted hace entrega de las tareas encomendadas dentro del plazo previsto?	/							
57	¿Usted es perseverante en cumplir los objetivos organizacionales de la institución educativa?	/							
58	¿Para usted es fácil superar los obstáculos?	/							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIAS GERENCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ADAPTABILIDAD							
1	¿Usted conoce la estructura organizacional de la institución educativa?	✓		✓		✓		
2	¿Usted conoce si las plazas docentes, jerárquicas y administrativas de su institución están cubiertas al 100%?	✓		✓		✓		
3	¿Usted ha elaborado planes de acción para lograr el posicionamiento de la institución?	✓		✓		✓		
4	¿Usted considera que los problemas son oportunidades de cambio?	✓		✓		✓		
5	¿Usted piensa que en épocas difíciles es riesgoso tomar decisiones?	✓		✓		✓		
6	¿Cuándo existen conflictos le es fácil tomar decisiones?	✓		✓		✓		
	INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD							
7	¿Usted tiene facilidad para resolver problemas en la institución?	✓		✓		✓		
8	¿Usted conoce la problemática de la institución?	✓		✓		✓		
9	Usted es considerado referente en su sector por presentar soluciones innovadoras?	✓		✓		✓		
10	¿Usted considera que con la capacitación puede mejorar la capacidad innovadora del docente?	✓		✓		✓		
11	¿En su institución le es fácil trabajar en equipo para alcanzar metas comunes?	✓		✓		✓		
	DESARROLLO Y AUTODESARROLLO DEL TALENTO							
12	¿Usted participaría en actividades de integración fuera de la jornada laboral?	✓		✓		✓		
13	¿Usted participa en capacitaciones fuera de la jornada laboral?	✓		✓		✓		
14	¿Usted incentiva la promoción de talentos en su institución?	✓		✓		✓		
15	¿Usted considera que es prioritario el Plan de Capacitación para todo el personal de la institución?	✓		✓		✓		
16	¿Usted se encuentra capacitado en el uso adecuado en el uso adecuado de las tecnologías de información?	✓		✓		✓		
	LIDERAZGO							
17	¿A usted le es fácil dirigir equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿El equipo de trabajo a su cargo demuestra energía y compromiso?	✓		✓		✓		

19	¿En las reuniones de trabajo con el personal de la institución educativa usted logra mantener un clima organizacional armónico y desafiante?	✓		✓		✓	
20	¿En las propuestas de mejora de la institucional usted sustenta y logra el respaldo y compromiso de sus superiores?	✓		✓		✓	
21	¿La gestión que realiza es un referente dentro de la institución por su liderazgo para lograr consensos?	✓		✓		✓	
22	¿Los cambios que ha propuesto en la institución se han logrado en un corto plazo?	✓		✓		✓	
	COMUNICACIÓN EFICAZ						
23	¿Usted considera que la comunicación eficaz es gestor del cambio institucional?	✓		✓		✓	
24	¿Usted tiene la capacidad para escuchar atentamente y comunicarse de manera clara y entendible?	✓		✓		✓	
25	¿Usted considera que en la institución que usted dirige hay dificultades en la práctica de una comunicación eficaz?	✓		✓		✓	
26	¿En las actividades diarias de la institución a su cargo usted hace uso de las tecnologías de información?	✓		✓		✓	
27	¿La Institución que usted dirige cuenta con redes de contactos internos y externos para mejorar el servicio educativo?	✓		✓		✓	
	DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO						
28	¿Para usted es fácil integrarse a los equipos de trabajo con otras instituciones?	✓		✓		✓	
29	¿Usted prioriza los objetivos grupales ante que los personales?	✓		✓		✓	
30	¿Usted ha propuesto a los trabajadores de la institución, métodos de trabajo para la conformación de equipos de trabajo y lograr objetivos propuestos?	✓		✓		✓	
31	¿Usted cuenta con un diagnóstico actualizado sobre las competencias laborales de los trabajadores de la institución educativa?	✓		✓		✓	
32	¿Los trabajadores de la institución conocen los plazos de cumplimiento de las actividades propuestas para alcanzar las metas determinadas?	✓		✓		✓	
	ENTREPRENEURIAL						
33	¿Usted es promotor de actividades empresariales?	✓		✓		✓	
34	¿Usted tiene habilidades para la mejora continua?	✓		✓		✓	
35	¿Usted ha identificado las oportunidades del entorno y ha realizado planes adecuados para mejorar el servicio educativo?	✓		✓		✓	
36	¿Usted se considera que cuenta con la capacidad de transformar la institución que dirige en otra de mayor posicionamiento?	✓		✓		✓	
37	¿Usted tiene la capacidad de visualizar las situaciones nuevas y transformarlas en oportunidades para la institución que usted dirige?	✓		✓		✓	

	ÉTICA							
38	¿En los planes de trabajos usted prioriza los valores morales?		✓					
39	¿Usted aplica el Código de Ética en las labores diarias?		✓					
40	¿Usted tiene la capacidad para obrar y desarrollar sus actividades profesionales de acuerdo con los valores morales y las buenas costumbres?		✓					
41	¿Usted al identificar el desempeño inadecuado de un docente, adopta medidas correctivas en forma oportuna?		✓					
42	¿La Institución educativa que labora es reconocida como modelo en la aplicación del Código de Ética de la Gestión Pública?		✓					
	PRUDENCIA							
43	¿Usted ante los casos complejos apoya a solucionar los problemas?		✓					
44	¿Ante momentos críticos usted obra con sensatez y aclara las dudas?		✓					
45	¿Usted es un referente entre sus compañeros de trabajo por su Prudencia?							
46	¿En el Proyecto Educativo Institucional de su institución se ha considerado la Prudencia como una estrategia de comunicación asertiva?		✓					
47	¿Considera que una de las capacidades que debe desarrollar el personal directivo y jerárquico de su institución es la Prudencia?		✓					
	JUSTICIA							
48	¿La Institución que labora, cuenta con el Reglamento Institucional?		✓					
49	¿El Reglamento Institucional es revisado anualmente?		✓					
50	¿Usted ha realizado propuestas en bienestar de los estudiantes?		✓					
51	¿Las jefaturas de las Áreas Académicas cuentan con procedimientos para medir la práctica de los valores del personal que labora en la institución?		✓					
52	¿Usted cuenta con un protocolo para atender los problemas presentado por los estudiantes?		✓					
53	¿Es común en su institución realizar trabajos mancomunadamente para alcanzar metas fijadas?		✓					
54	¿Ante los conflictos internos en la institución usted obra con equidad?		✓					
	TEMPLE							
55	¿Usted actúa con serenidad para solucionar los problemas presentados en la institución educativa?		✓					
56	¿Usted hace entrega de las tareas encomendadas dentro del plazo previsto?		✓					
57	¿Usted es perseverante en cumplir los objetivos organizacionales de la Institución educativa?		✓					
58	¿Para usted es fácil superar los obstáculos?		✓					

59	¿En sus labores diarias, usted mantiene un nivel de desempeño óptimo?	✓	✓	✓	✓
60	¿Usted ha gestionado el apoyo de aliados estratégicos para mejorar el servicio educativo?	✓	✓	✓	✓
RESPETO					
61	¿Dentro de la institución que labora, usted demuestra un buen trato a sus compañeros de trabajo?	✓	✓	✓	✓
62	¿En la institución o Área que usted dirige se evidencia un trato digno, franco y tolerante tanto a sí mismo como a los demás?	✓	✓	✓	✓
63	¿En la institución que usted dirige, se ha difundido el Código de Ética de la Función Pública a todos los trabajadores?	✓	✓	✓	✓
64	¿Usted tiene la capacidad para construir relaciones cálidas basada en una conducta honesta?	✓	✓	✓	✓
65	¿Usted es un referente en la institución que labora debido a la congruencia entre sus palabras y sus actos?	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: A.L.C.A.S. ZAPATA N.O.E.L. DNI: 06167282

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima, 12 de Octubre del 2016

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIAS GERENCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ADAPTABILIDAD							
1	¿Usted conoce la estructura organizacional de la institución educativa?	✓		✓		✓		
2	¿Usted conoce si las plazas docentes, jerárquicas y administrativas de su institución están cubiertas al 100%.	✓		✓		✓		
3	¿Usted ha elaborado planes de acción para lograr el posicionamiento de la institución?	✓		✓		✓		
4	¿Usted considera que los problemas son oportunidades de cambio?	✓		✓		✓		
5	¿Usted piensa que en épocas difíciles es riesgoso tomar decisiones?	✓		✓		✓		
6	¿Cuándo existen conflictos le es fácil tomar decisiones?	✓		✓		✓		
	INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD							
7	¿Usted tiene facilidad para resolver problemas en la institución?	✓		✓		✓		
8	¿Usted conoce la problemática de la institución?	✓		✓		✓		
9	¿Usted es considerado referente en su sector por presentar soluciones innovadoras?	✓		✓		✓		
10	¿Usted considera que con la capacitación puede mejorar la capacidad innovadora del docente?	✓		✓		✓		
11	¿En su institución le es fácil trabajar en equipo para alcanzar metas comunes?	✓		✓		✓		
	DESARROLLO Y AUTODESARROLLO DEL TALENTO							
12	¿Usted participaría en actividades de integración fuera de la jornada laboral?	✓		✓		✓		
13	¿Usted participa en capacitaciones fuera de la jornada laboral?	✓		✓		✓		
14	¿Usted incentiva la promoción de talentos en su institución?	✓		✓		✓		
15	¿Usted considera que es prioritario el Plan de Capacitación para todo el personal de la institución?	✓		✓		✓		
16	¿Usted se encuentra capacitado en el uso adecuado de las tecnologías de información?	✓		✓		✓		
	LIDERAZGO							
17	¿A usted le es fácil dirigir equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿El equipo de trabajo a su cargo demuestra energía y compromiso?	✓		✓		✓		

19	¿En las reuniones de trabajo con el personal de la institución educativa usted logra mantener un clima organizacional armónico y desafiante?	✓		✓		✓	
20	¿En las propuestas de mejora de la institucional usted sustenta y logra el respaldo y compromiso de sus superiores?	✓		✓		✓	
21	¿La gestión que realiza es un referente dentro de la institución por su liderazgo para lograr consensos?	✓		✓		✓	
22	¿Los cambios que ha propuesto en la institución se han logrado en un corto plazo?	✓		✓		✓	
	COMUNICACIÓN EFICAZ						
23	¿Usted considera que la comunicación eficaz es gestor del cambio institucional?	✓		✓		✓	
24	¿Usted tiene la capacidad para escuchar atentamente y comunicarse de manera clara y entendible?	✓		✓		✓	
25	¿Usted considera que en la institución que usted dirige hay dificultades en la práctica de una comunicación eficaz?	✓		✓		✓	
26	¿En las actividades diarias de la institución a su cargo usted hace uso de las tecnologías de información?	✓		✓		✓	
27	¿La Institución que usted dirige cuenta con redes de contactos internos y externos para mejorar el servicio educativo?	✓		✓		✓	
	DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO						
28	¿Para usted es fácil integrarse a los equipos de trabajo con otras instituciones?	✓		✓		✓	
29	¿Usted prioriza los objetivos grupales ante que los personales?	✓		✓		✓	
30	¿Usted ha propuesto a los trabajadores de la institución, métodos de trabajo para la conformación de equipos de trabajo y lograr objetivos propuestos?	✓		✓		✓	
31	¿Usted cuenta con un diagnóstico actualizado sobre las competencias laborales de los trabajadores de la institución educativa?	✓		✓		✓	
32	¿Los trabajadores de la institución conocen los plazos de cumplimiento de las actividades propuestas para alcanzar las metas determinadas?	✓		✓		✓	
	ENTREPRENEURIAL						
33	¿Usted es promotor de actividades empresariales?	✓		✓		✓	
34	¿Usted tiene habilidades para la mejora continua?	✓		✓		✓	
35	¿Usted ha identificado las oportunidades del entorno y ha realizado planes adecuados para mejorar el servicio educativo?	✓		✓		✓	
36	¿Usted se considera que cuenta con la capacidad de transformar la institución que dirige en otra de mayor posicionamiento?	✓		✓		✓	
37	¿Usted tiene la capacidad de visualizar las situaciones nuevas y transformarlas en oportunidades para la institución que usted dirige?	✓		✓		✓	

	ÉTICA							
38	¿En los planes de trabajos usted prioriza los valores morales?		✓					
39	¿Usted aplica el Código de Ética en las labores diarias?		✓					
40	¿Usted tiene la capacidad para obrar y desarrollar sus actividades profesionales de acuerdo con los valores morales y las buenas costumbres?		✓					
41	¿Usted al identificar el desempeño inadecuado de un docente, adopta medidas correctivas en forma oportuna?		✓					
42	¿La Institución educativa que labora es reconocida como modelo en la aplicación del Código de Ética de la Gestión Pública?		✓					
	PRUDENCIA							
43	¿Usted ante los casos complejos apoya a solucionar los problemas?		✓					
44	¿Ante momentos críticos usted obra con sensatez y aclara las dudas?		✓					
45	¿Usted es un referente entre sus compañeros de trabajo por su Prudencia?							
46	¿En el Proyecto Educativo Institucional de su institución se ha considerado la Prudencia como una estrategia de comunicación asertiva?		✓					
47	¿Considera que una de las capacidades que debe desarrollar el personal directivo y jerárquico de su institución es la Prudencia?		✓					
	JUSTICIA							
48	¿La Institución que labora, cuenta con el Reglamento Institucional?		✓					
49	¿El Reglamento Institucional es revisado anualmente?		✓					
50	¿Usted ha realizado propuestas en bienestar de los estudiantes?		✓					
51	¿Las jefaturas de las Áreas Académicas cuentan con procedimientos para medir la práctica de los valores del personal que labora en la institución?		✓					
52	¿Usted cuenta con un protocolo para atender los problemas presentado por los estudiantes?		✓					
53	¿Es común en su institución realizar trabajos mancomunadamente para alcanzar metas fijadas?		✓					
54	¿Ante los conflictos internos en la institución usted obra con equidad?		✓					
	TEMPLE							
55	¿Usted actúa con serenidad para solucionar los problemas presentados en la institución educativa?		✓					
56	¿Usted hace entrega de las tareas encomendadas dentro del plazo previsto?		✓					
57	¿Usted es perseverante en cumplir los objetivos organizacionales de la Institución educativa?		✓					
58	¿Para usted es fácil superar los obstáculos?		✓					

59	¿En sus labores diarias, usted mantiene un nivel de desempeño óptimo?	/	/	/	/
60	¿Usted ha gestionado el apoyo de aliados estratégicos para mejorar el servicio educativo? RESPETO	/	/	/	/
61	¿Dentro de la institución que labora, usted demuestra un buen trato a sus compañeros de trabajo?	/	/	/	/
62	¿En la institución o Área que usted dirige se evidencia un trato digno, franco y tolerante tanto a sí mismo como a los demás?	/	/	/	/
63	¿En la Institución que usted dirige, se ha difundido el Código de Ética de la Función Pública a todos los trabajadores?	/	/	/	/
64	¿Usted tiene la capacidad para construir relaciones cálidas basadas en una conducta honesta?	/	/	/	/
65	¿Usted es un referente en la institución que labora debido a la congruencia entre sus palabras y sus actos?	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gerro Aburto Lumilla DNI: 04469026

Especialidad del validador: Docente de Investigaciones

Lima, 12 de octubre del 2016

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Gerro Aburto Lumilla
 Director de Investigación
 Esp. 04469026