



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**LA COMPETITIVIDAD EN EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MUTTER IRENE AMEND  
ABANCAY- 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

WILBER PEDRAZA HURTADO

**ASESOR:**

MAGISTER JOSÉ LUIS VALENCIA VILA

**SECCIÓN:**

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

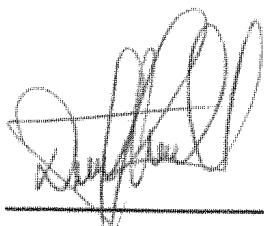
**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

**TRUJILLO – PERÚ**

**2018**

**PAGINA DEL JURADO**



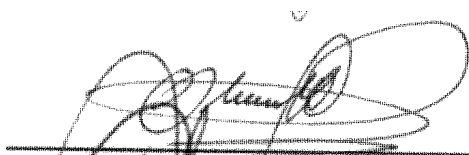
Mg. Idalia Yesenia Velásquez Casana

Presidente



Mg. Jose Luis Valencia Vila

Secretario



Mg. Oliver Vilca Huayta

Vocal

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico a la fuente de mi inspiración, a mi hermosa hija Arabith Pedraza Chipana, a mis padres; Benedicto Pedraza Palomino y Nélida Hurtado Mendoza, quienes con su apoyo y aliento permanente me motivaron a culminar mi investigación.

## **Agradecimiento**

Esta tesis, si bien ha requerido de esfuerzo y mucha dedicación por parte del autor y el asesor de tesis, no hubiese sido posible su finalización sin la cooperación desinteresada de todas y cada una de las personas que a continuación citaré y muchas de las cuales han sido un soporte muy importante en momentos donde demande de ellos su atención.

Primero, antes que nada, dar gracias a Dios agradecer hoy y siempre a mi familia quienes fueron el soporte emocional que me alentó permanentemente en culminar la investigación de mi tesis.

De igual manera a la universidad Cesar Vallejo y a todos los docentes quienes permanentemente nos inculcaron todos los conocimientos necesarios como para poder culminar este post grado en “Gestión pública”, quienes con su esmero, dedicación y entrega a la investigación me alentaron en la formulación, ejecución y sustentación de la tesis de investigación que realice con el único afán de lograr mejorar el paradigma de competitividad y las buenas prácticas del sistema de administración en la institución educativa Mutter Irene Amend 2018.

Como no recordar y agradecer a mis compañeros Egberto, Alex, Mario, Evert, Juan, Luz, Miguel, etc , quienes con su perseverancia y buen humor y enfoque que le dan a sus vidas serán siempre fuente de mi inspiración, gracias compañeros.

Agradecer a todos los compañeros de trabajo de mi institución educativa por la paciencia en la ejecución de toda la investigación que realice, en especial a la Directora Magister Maritza Casafranca, por la apertura en la implementación de mi investigación.

En general quisiera dar gracias a todas y cada una de las personas que me permitieron culminar con esta importante meta personal.

## DECLARACIÓN JURADA

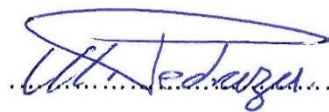
Yo Wilber PEDRAZA HURTADO, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede Abancay, identificado con DNI N° 31037738 con la tesis titulada: *La competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay 2018*, presentada, en 65 folios, para el logro del grado académico de Magister en Gestión Pública la cual es de mi autoría

Declaro bajo juramento que:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- Los datos presentados en los resultados son verídicos, no falsos, ni duplicados, ni plagiados y por tanto, los resultados obtenidos en la tesis constituirán aportes a la realidad investigada.

De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 31 de julio de 2018.



WILBER PEDRAZA HURTADO

DNI:31037738

## **Presentación**

El Perú ha experimentado un considerable progreso socio económico y una mejora del bienestar en las últimas dos décadas gracias a una combinación de sólidas políticas macro económicas, sin embargo al analizar la información sobre el desarrollo de los estudios sobre la competitividad organizacional en el campo educativo, tiene sus precedentes en el desarrollo en las ciencias de la administración, en forma más específica en la administración de las operaciones enfocados en el desarrollo industrial , en la que esta investigación pretende desarrollar un concepto que normalmente no se aplica dentro del contexto educativo peruano.

Lo que es preocupante, si analizamos la problemática educativa actual de nuestro país, el no contar con una investigaciones referidas al tema de competitividad en el campo educativo no nos permite reflexionar sobre la calidad de servicio que brindamos en las organizaciones educativas, ante esta dificultad existente, espero que esta investigación coadyuve al estudio de la misma, permitiéndonos realizar discusiones e intercambio de experiencias y generar proyectos de investigación que permitan implementar metodologías tendientes a una competitividad permanente y lograr instituciones educativas competitivas en sus localidades.

## INDICE

Agradecimiento.....	iv
Presentación .....	vi
RESUMEN .....	12
ABSTRACT.....	14
I. INTRODUCCION .....	15
1.1 Realidad problemática .....	15
1.2. Trabajos previos .....	17
1.2.1. Competitividad en Instituciones Educativas de Bachillerato de Tampico.....	19
1.2.2. Competitividad de las Instituciones de Educación Superior en Puebla, 20	
1.2.3. Competitividad es productividad con la calidad de la educación y la formación del capital humano, .....	20
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.3.1. La tecnología en la administración de la Institución Educativa .....	22
1.3.2. Desempeño laboral.....	26
1.3.3. RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS.....	28
1.3.4. Recursos humanos.....	28
1.3.5. CAPACITACIÓN DOCENTE .....	29
1.3.6. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	31
1.3.7. Jerarquía y amplitud.....	33
1.3.8. Mecanismo de coordinación y control.....	34
1.3.9. Puestos de trabajo.....	34
1.4. Formulación del problema.....	40
1.5. Justificación del estudio.....	40
1.6. Hipótesis general .....	41
1.7. Objetivo general:.....	41
CAPITULO II .....	43
II. Metodología.....	43
1.2 .....	43
2.2. Variables:.....	44
2.2.1. Variable dependiente (VD):.....	44
2.2.2. Variable dependiente VD .....	45
2.2.3. Operacionalización de variables .....	46
2.3. Población y muestra .....	50

2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.4.1.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.5.	Métodos de análisis de datos	51
2.5.1.	Prueba de confiabilidad y validez de los instrumentos:	51
3.1.	Estadística de fiabilidad:	52
2.5.2.	Método de análisis de datos	54
2.6.	Aspectos éticos	54
CAPITULO III		55
3.	RESULTADOS	55
3.2.	Variable dependiente: Competitividad	55
3.3.	Variable independiente Sistema administrativo:	61
IV. Discusión		74
CAPÍTULO V		78
Conclusiones		78
CAPITULO VI		79
Recomendaciones		79
6.1.	RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA		80
ANEXOS		81



## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad</b> .....	52
<b>Tabla 2 Estadísticas de total de elemento</b> .....	53
<b>Tabla 3 Estadísticos</b> .....	55
<b>Tabla 4 Competitividad</b> .....	56
<b>Tabla 5 Estadísticos</b> .....	57
<b>Tabla 6 Tecnología</b> .....	57
<b>Tabla 7 Estadísticos</b> .....	58
<b>Tabla 8 Recursos humanos</b> .....	59
<b>Tabla 9 Desempeño laboral Estadísticos</b> .....	60
<b>Tabla 10 Desempeño laboral</b> .....	60
<b>Tabla 11 Estadísticos</b> .....	61
<b>Tabla 12</b> .....	62
<b>Tabla 13 Jerarquía y amplitud</b> .....	63
<b>Tabla 14 Jerarquía y amplitud</b> .....	63
<b>Tabla 15 Mecanismo de coordinación y control</b> .....	64
<b>Tabla 16 Mecanismo de coordinación y control</b> .....	65
<b>Tabla 17 Puesto de trabajo</b> .....	66
<b>Tabla 18 Puesto de trabajo</b> .....	66
<b>Tabla 19 Correlaciones no paramétricas</b> .....	67
<b>Tabla 20 Correlaciones</b> .....	68
<b>Tabla 21 Correlaciones</b> .....	69
<b>Tabla 22 Correlaciones</b> .....	70
<b>Tabla 23 Correlaciones</b> .....	70
<b>Tabla 24 Correlaciones</b> .....	72
<b>Tabla 25 Correlaciones</b> .....	73

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> .....	40
<b>Figura 2</b> .....	56
<b>Figura 3</b> .....	58
<b>Figura 4</b> .....	59
<b>Figura 5</b> .....	60
<b>Figura 6 SISTEMA ADMINISTRATIVO</b> .....	62
<b>Figura 7</b> .....	64
<b>Figura 8 Mecanismo de coordinación y control</b> .....	65
<b>Figura 9 Puesto de trabajo</b> .....	67

## INDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1</b>	<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>..... 82</b>
<b>Anexo 2</b>	<b>MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>	<b>..... 85</b>
<b>Anexo 3</b>	<b>MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	<b>..... 94</b>
<b>Anexo 4</b>	<b>MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	<b>..... 98</b>
<b>Anexo 5</b>	<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	<b>.....101</b>

## RESUMEN

En educación los términos de competitividad son adoptados desde el mundo empresarial donde es común que las empresas formulen sus objetivos con el propósito de ser cada vez más productivas y por tanto más competitivas. Variables como sistema administrativo, calidad de servicios y/o productos, participación de mercado y rentabilidad cobran importancia.

En la I.E. Mutter Irene Amend dentro de su visión y misión contemplan el posicionarse dentro de la comunidad como una institución competitiva en la que sus servicios cumplan estándares altos de calidad de servicio y atención, por lo que se planteó como objetivo general; “Determinar como la competitividad se relaciona con el sistema de administración en la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay 2018”.

Para lo que se planteó como metodología de investigación y poder determinar la correlación de la variable una investigación de tipo cuantitativa con diseño correlacional causal en el cual se buscó determinar la influencia de la variable independiente sobre la dependiente es decir determinar la influencia del sistema administrativo de la Institución Educativa Mutter Irene Amend sobre la competitividad de la misma.

Esta investigación se validó gracias a los instrumentos de evaluación y que mediante el análisis de cronbach, en el cual obtuve 0,811 cuya correlación de fiabilidad es positiva alta y el análisis del SPSS23 me permitió realizar las diferentes interrelaciones entre mis variables y mis indicadores.

Por lo que se pudo determinar la influencia del sistema administrativo sobre la competitividad.

Ante esta problemática se presenta el siguiente trabajo, el mismo que constituye un estudio exploratorio sobre la competitividad en la administración de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay 2018, es por ello que se presenta este trabajo como una serie de ideas tendientes a generar una reflexión más detallada sobre la calidad de nuestro trabajo educativo.

Palabras claves: Competitividad, sistema administrativo, tecnología recursos humanos, desempeño laboral, jerarquía y amplitud, mecanismo de coordinación y control, puestos de trabajo

## **ABSTRACT**

In education, the terms of competitiveness are adopted from the business world where it is common for companies to formulate their objectives in order to be increasingly productive and therefore more competitive. Variables such as administrative system, quality of services and / or products, market share and profitability become important.

In the I.E. Mutter Irene Amend within its vision and mission contemplate positioning itself within the community as a competitive institution in which its services meet high standards of quality of service and attention, so it was raised as a general objective; "Determine how competitiveness is related to the administration system in the educational institution Mutter Irene Amend Abancay 2018".

For what was proposed as a research methodology and to determine the correlation of the variables, a quantitative research with a causal correlational design in which the influence of the independent variable on the dependent variable was determined, that is to say, determine the influence of the administrative system of the Mutter Irene Educational Institution Amend about the competitiveness of it.

This research was validated thanks to the evaluation instruments and that by means of the cronbach analysis, in which I obtained 0.811 whose correlation of reliability is high positive and the analysis of the SPSS23 allowed me to realize the different interrelations between my variables and my indicators.

Therefore, the influence of the administrative system on competitiveness could be determined.

Faced with this problem, the following work is presented, the same one that constitutes an exploratory study on the competitiveness in the administration of the educational institution Mutter Irene Amend Abancay 2018, that is why this work is presented as a series of ideas tending to generate a reflection more detailed about the quality of our educational work.

Keywords: Competitiveness, administrative system, technology, human resources, job performance, hierarchy and breadth, coordination and control mechanism, jobs

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1 Realidad problemática**

La institución educativa Mutter Irene Amend, es una institución creada en el año de 1999 en el distrito de Abancay, provincia de Abancay departamento de Apurímac, cuenta con una población estudiantil de 235 estudiantes y un personal docente y administrativo de 21 personas, creada en la zona sur de nuestra ciudad de Abancay.

La institución educativa se creó con la finalidad de atender a señoritas estudiantes que no tenían los recursos como para poder acceder a otras instituciones educativas, aun sin contar con una infraestructura propia la institución por más de 18 años desde su creación supo mantener esa población estudiantil, ahora que la institución educativa cuenta con infraestructura propia tenemos el gran reto de enfocarnos en ser una institución competitiva respecto a las demás instituciones educativas de nuestra localidad brindando un servicio óptimo, cuyo resultado hasta la actualidad no es lo que se busca.

Realizando una investigación nos permitió identificar los lados vulnerables para poder lograrlo es así que no se tenía una idea clara sobre la competitividad y como lograrlo a través del sistema administrativo y por tanto desde allí desarrollar una metodología tendiente a lograr una competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay 2018, en la que nos permita un desarrollo conceptual de la competitividad en los entornos educativos tiene su punto de partida en otros tipos de organizaciones, particularmente en los entornos productivos y de desarrollo de la manufactura, y es en este entorno que se dan las definiciones que pueden explicar posteriormente la aplicabilidad en los entornos educativos.

Y es así que rescatamos la definición dada por Gómez (Competitividad en organizaciones educativas), el cual asevera:

“El crecimiento sostenible de la competitividad de las empresas se multiplica en la medida en que exista: un sistema financiero desarrollado, una regulación sencilla, un entorno de negocios que sea amigable y que facilite los procesos de internacionalización de las empresas, una infraestructura de transporte de calidad que cumpla con los estándares internacionales, una población educada según las competencias laborales que demande el sector productivo y un fácil y completo acceso a las tecnologías locales y extranjeras” (Gómez, 2012)

Y es así que debemos cuestionarnos en la pertinencia de los roles actuales de la educación, y así esta debe apoyar a la competitividad de las organizaciones y de la sociedad en lo general, o si debe ser un espectador más que se vea beneficiado por la competitividad de los demás y esperar que eso mejore y redunde en una educación con mayor calidad.

El estado peruano no debe de olvidar las recomendaciones de la OCDE que nos da una contundente respuesta en este tenor: “Las nuevas tendencias internacionales de los países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) al cual aspira el ingreso nuestro país y a la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) muestran que la Universidad y las instituciones educativas ya no puede limitarse a formar, investigar y a ser una fuente de desarrollo y de transmisión cultural, sino que además es un agente responsable del progreso económico y social del área geográfica en la que se encuentra inmersa” (Velázquez, 2008)

Desde esta perspectiva Apurímac dentro de sus potencialidades mineras se ve relegada respecto a su avance tecnológico existiendo de esta forma una brecha importante entre potencial económico y desarrollo educativo en todos sus niveles, en los también podemos observar en su población graves problemas de desnutrición, es en este entorno que la institución Muttter Irene Amend se ve en la imperiosa necesidad de contribuir con una educación competitiva en la administración de la misma.

En este entorno, las instituciones educativas se han convertido en un participante imprescindible en los sistemas nacionales de innovación, desempeñando un papel



relevante a la hora de originar y promocionar la difusión de conocimiento y tecnología para que contribuyan a las innovaciones industriales en nuestra localidad y en nuestra región respectivamente.

Una revisión objetiva de las tareas de la educación en función de la competitividad mostraría las oportunidades que deben ser aprovechadas y las debilidades que deben ser superadas en el planteamiento general del plan, para adecuar las instituciones del sector en cumplimiento de una función más dinámica, actualizada y efectiva ya que el desconocimiento de la misma genera un entorno de confusión a la hora de administrar a la misma.

Entre las principales áreas en las que se deben centrar las instituciones educativas, por ser dinámica en todos sus extremos, se encuentran la generación de un mayor número de ideas, que posteriormente deberían ser identificadas y protegidas.

Por su parte, el Estado, debe crear un entorno adecuado para que estas instituciones puedan desempeñar el papel que la sociedad le demanda, mediante políticas como el incremento de fondos destinados a la investigación, la potenciación de los sectores de alta tecnología y el aumento de la colaboración entre las instituciones educativas y los sectores público y privado.

## **1.2. Trabajos previos**

Los trabajos previos a esta investigación son muy pocas respecto a otras sin embargo las que existen nos embarcan a un tema muy controvertido desde el punto de vista del investigador sobre todo cuando se plantean diversas metodologías de trabajo para poder lograr una competitividad en la administración de educación, que también es supeditadas a las diversas reformas educativas que ese plantearon en cada gobierno, las coyunturas electorales y sobre todo las promesas electorales vienen sumiendo a todo el aparato educativo a un aletargamiento respecto otros países de la región, El Perú con toda su diversidad cultural , geográfica, económica afronta un gran reto que lo lleve al presente milenio a lograr una sociedad más equitativa con acceso a la educación, salud, seguridad, etc.

Entre los trabajos previos puedo mencionar a:

Álvarez, Chaparro, Ruíz y Martínez (2014). En su libro: Competitividad en organizaciones educativas, Universidad Autónoma del Estado de México; sostienen que la educación como un medio para poder lograr en los estudiantes una serie de objetivos tendientes a mejorar sus condiciones de vida desde la reflexión que se ha logrado hasta el momento si la educación desde su objetivo promueve un cambio generacional capaz de insertarlo en un mundo cada vez más global en donde las teorías pedagógicas del milenio pasado siguen trazando el actuar del docente, en un mundo muy global en la que un estudiante tiene que competir con su par quizás al otro lado del planeta y que gracias a la tecnología las barreras del idioma, religión, economía y política ya son un limitante si no una excusa de los gobernantes de no aplicar las medidas correctivas para lograr la competitividad en nuestra sociedad.

“El desarrollo conceptual de la competitividad en los entornos educativos tiene su punto de partida en otros tipos de organizaciones, particularmente en los entornos productivos y de desarrollo de la manufactura, y es en este entorno que se dan las definiciones que pueden explicar posteriormente la aplicabilidad en los entornos educativos”. (Botello, COMPETITIVIDAD EDUCATIVA, 2014)

“Dentro de la teoría del comercio internacional, se encuentran los argumentos de la ventaja competitiva, cuyos antecedentes están en la teoría de la ventaja absoluta, la ventaja comparativa, la teoría de la dotación de los factores, entre otras. La ventaja absoluta, [enunciada por Adam Smith] sostiene que los países, al especializarse en la producción de los bienes que pueden producir más eficientemente que los demás” (Botello, COMPETITIVIDAD EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS , 2014), he aquí como el gran dilema de ¿cómo lograr un estudiante competitivo con todas las potencialidades que tiene nuestra región en el campo de la minería, turismo y de todos los recursos no minerales?

La capacidad de competencia de una empresa se basa en el aprovechamiento de una ventaja competitiva, La explotación de una ventaja competitiva es el

fundamento de toda estrategia, y su objetivo es aumentar la ventaja inicial o perpetuarla.

Una ventaja competitiva puede ser estructural o funcional. La ventaja estructural proviene del tamaño de la empresa, de su estructura financiera, de su organización, e incluso de las condiciones ambientales, sociales, políticas o económicas en que opera.

Así también se describe a la lógica inversa en el que se incluye los objetivos y los procesos logísticos en el que se señala como ...“El proceso de planear, implementar y controlar eficientemente y el costo eficaz de los flujos de materias primas, en este sentido, cobra importancia la logística, la cual se define -como el proceso de planificar, llevar a la práctica y controlar el movimiento y almacenamiento de forma eficaz y costos efectivos de materias primas, productos en fabricación y productos terminados” (Lemke, 1998)

### **1.2.1. Competitividad en Instituciones Educativas de Bachillerato de Tampico**

Este trabajo de investigación se enfoca en:

“Una investigación que se centra en el liderazgo académico que los directores poseen por su experiencia profesional, sin embargo, mantener estándares de competitividad e innovación, buscando su supervivencia empresarial, es un desafío que permanentemente deberán mantener los mismos en su gestión, lo anterior fue un factor que detonó interés por desarrollar una investigación cualitativa, descriptiva, no experimental, que pudiera dar respuesta a una serie de preguntas de investigación, se buscó determinar el nivel de competitividad de estos empresarios, su nivel de fomento a la innovación y sus necesidades competitivas. Para ello se revisaron algunos modelos teóricos de competitividad y modelos de innovación que permitieran medir estas variables como producto de esta investigación se plantea una propuesta basada en acciones de impulso a la competitividad” (Melendez, 2012).

## **Perú en el Informe Global de Competitividad**

En este artículo se menciona que la inversión que se realiza en educación es un factor importante para garantizar la competitividad respecto a otros países de la región en el que se menciona “En el Informe 2015, el Perú se ubica en el puesto 69. Entre los países latinoamericanos es superado por Colombia, México y Chile, ubicados en los puestos 63, 57 y 35, respectivamente. En cambio, supera a Uruguay, Brasil, Ecuador y Argentina. Cabe indicar que los indicadores asociados a la economía han sido claves para el ascenso del Perú, al haber superado al 34% de las economías evaluadas en el 2007, y al 59% el 2013. En el 2014 el Perú había ocupado el puesto 65 de un total de 144 economías” (Díaz, 4 de noviembre del 2015)

### **1.2.2. Competitividad de las Instituciones de Educación Superior en Puebla,**

Esta obra refiere una serie de reflexiones sobre “la realidad educativa del estado de Puebla y la preocupación existente entre la sociedad mexicana al implementarse una serie de instituciones educativas privadas promovidas desde el estado y que con ello se empiezan a observar una serie de monopolios y oligopolios que no permiten una real competitividad en la región sumiéndola en un continuismo, desde esta reflexión que realizan los autores, podemos reflexionar sobre nuestra realidad y los retos que nos espera en un futuro próximo en la que el reto de implementar una educación competitiva en nuestra región” (Velazques, 2008)

### **1.2.3. Competitividad es productividad con la calidad de la educación y la formación del capital humano,**

Este trabajo considera que ...” quien tomo a la competitividad como una oportunidad para lograr un crecimiento real, sustentado por una mejora de sus niveles de productividad. Consecuentemente, invertir racionalmente en su capital humano, en alimentación, vivienda, educación, salud, formación profesional y protección social, viéndose recompensados por el valor que aporta el factor humano a sus sistemas de producción, alcanzando niveles de productividad superiores a los de sus competidores, demostrable por una balanza comercial favorable”.

El enfoque que se realiza en este artículo “identifica al individuo desde el que debemos de trabajar desde todas sus aristas que al final nos permita contar con el personal idóneamente educado y coadyuve al crecimiento de nuestra localidad. Pero ¿Qué hacemos para mejorar este ideal , contamos con el personal capaz de asumir el reto de transformación, donde los valores personales no están a la altura del cargo de quienes asumen la dirección de nuestra región?, ¿Los directores están realmente capacitados para lograr instituciones competitivas?, ¿conocen los Directores el manejo administrativo que les permita optimizar su gestión?, ¿conocen los docentes las nuevas teorías pedagógicas, psicopedagógicas, metodologías capaces de lograr estudiantes competitivos?” (PARISI, 1999).

Estos aportes de investigación me permitieron realizar una serie de reflexiones tendientes a lograr un estudiante competitivo, identificado con su región y comprometerme a mejorar en forma permanente en mi formación académica y gerencial en un mundo íntegramente competitivo y globalizado, el reto es grande cuando en ocasiones los esquemas mentales de la escuela tradicional están tan enraizados en nosotros.

#### **1.2.4. Competitividad en Apurímac**

En esta revista, se realiza un análisis sobre los resultados obtenidos en las últimas pruebas censales en la que la define como “La efectividad y eficacia del modelo pedagógico que promueve en estas escuelas queda demostrada en las últimas evaluaciones censales realizadas por el Minedu donde los estudiantes alcanzaron porcentajes altos en comprensión lectora y lógico matemático. Por ejemplo, en la última ECE 2014, las Escuelas Concertadas Solaris obtuvieron en promedio 74,10% en comprensión lectora, mientras que en matemática fue de 65,4%, es decir, de cada 10 niños, 7 comprenden lo que leen y 6 pueden resolver problemas matemáticos. Estos resultados distaron del nivel nacional que alcanzó el 44% en comunicación y el 26% en matemática” (Solaris, 19 de agosto del 2015).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. La tecnología en la administración de la Institución Educativa**

La Tecnología de Información y Comunicación en la administración local, está beneficiando hoy en día principalmente al usuario. Es un objetivo de todo estamento público aquel que dice relación con la simplificación de trámites, uno de los objetivos primordiales de los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG). A través de ellos se busca que todos los trámites del quehacer ciudadano se optimicen, los tiempos de espera y respuesta sean reducidos, produciendo al mismo tiempo ahorros sustanciales de índole financiero.

El notorio incremento en cuanto a la capacidad de respuesta nos lleva a minimizar los tiempos, haciendo más eficiente a las organizaciones y por ende su gestión. La administración pública se interioriza con mayor fluidez de la problemática ciudadana y esta a su vez siente una mayor comprensión por parte del estado en la búsqueda de soluciones concretas.

La eficacia y la eficiencia se encontrarán entrelazadas en una ecuación directa a la racionalidad que la organización imponga a la correspondiente implementación requerida. El aprovechamiento de los medios debe ser óptimo y para ello factores como la difusión, la capacitación el control y adecuado seguimiento a los objetivos planteados deben ser prioritarios. De no hacerlo, todo esfuerzo se verá desvanecido y sus costos.

En una época donde los adolescentes son nativos digitales, incorporar la tecnología a la educación aporta una serie de beneficios que ayudan a mejorar la eficiencia y la productividad en el aula, así como aumentar el interés de los niños y adolescentes en las actividades académicas.

El acceso a los dispositivos móviles cada vez más intuitivos y con precios asequibles ha supuesto un cambio mundial en cuanto al uso de la tecnología. Ese cambio también se evidencia en el ámbito de la educación, en el que cada vez más cosas se hacen aprovechando la red y sus posibilidades, tanto en el aula de clase como fuera de ella.

La incorporación de la tecnología en la educación, en realidad la tecnología tiene mucho tiempo asistiendo a los docentes y estudiantes en el trabajo diario. Los procesadores de textos, las calculadoras, las impresoras y los ordenadores se han utilizado desde hace mucho tiempo para las distintas actividades escolares que los requieran.

Ahora con el internet y la tecnología móvil en auge se incorporan aún más herramientas tecnológicas al entorno educativo. Las pizarras interactivas, las aulas virtuales y un sinfín de recursos electrónicos para llevar a cabo investigaciones o realizar trabajos escolares son algunas de las formas en las que la tecnología digital se ha integrado con las escuelas y universidades.

Las redes sociales animan a los estudiantes a expresarse y relacionarse con otros compañeros ya sea de cursos presenciales o virtuales, lo que permite aprender de forma interactiva lo que hace de la experiencia de aprendizaje algo ameno y global.

El uso de la tecnología en el espacio educativo permite el uso de herramientas más interactivas y que mantienen la atención de las estudiantes con más facilidad. Además, las redes sociales y la web 2.0, implica compartir puntos de vista y debatir sobre las ideas, lo que ayuda a que los niños y adolescentes desarrollen un pensamiento crítico.

(García, 2015)“...Otra de las ventajas del uso de la tecnología es su flexibilidad y capacidad de adaptación de cara a que los estudiantes pueden seguir ritmos distintos en su aprendizaje...”.

La tecnología es el conjunto de conocimientos con las que el hombre desarrolla un mejor entorno, más saludable, agradable y sobre todo como se da para la optimización de la vida. La tecnología combina la técnica de las diferentes ramas en las que se han suscitado en los últimos siglos, específicamente hablando de la revolución industrial, en ella se marcó un antes y un después en la tecnología, el trabajo a mano paso a ser el trabajo en serie producida por una serie de maquinarias.

El software

Se cuenta con una serie de software como:

### **Software de aplicación**

La institución educativa Mutter Irene Amend, hace uso de programas como el Word, Excel, estos programas han sido diseñados para facilitar algunas de las tareas específicas como procesadores de textos, de imagen, navegadores de internet, etc., para cualquier medio informático ya sea en computadoras, Tablet o celulares.

### **Software libre y software propietario.**

El concepto de software libre se utiliza para referirse a aquellos programas que permiten al usuario utilizar, copiar, modificar y distribuirlo, la Institución solo hace uso del software libre, por ser parte de la política de estado y sobre todo es muy económico su utilización.

En oposición a este término, se habla del software propietario para indicar que un programa informático no es completamente libre. En este sentido el titular del software prohíbe o restringe su uso, redistribución o modificación.

### **Software educativo.**

(Gardey, 2016)“Son los programas informáticos de naturaleza pedagógica creados para diseñar, facilitar, complementar y/o evaluar un proceso de enseñanza y aprendizaje”.

### **Software y hardware.**

Ambos conceptos informáticos están interrelacionados. “El hardware son los elementos físicos que componen un sistema informático (por ejemplo, el teclado o la CPU), mientras el software es el soporte lógico e intangible (por ejemplo, un programa anti virus o un procesador de textos) y que permite desarrollar diversas funciones” (Gómez, 2012).



## **Tipos de software.**

De forma genérica se pueden distinguir varios tipos de software en función del uso o utilidad: software de sistema, software de programación y software de aplicación y el software malicioso o mal intencionado, utilizado también en su forma original en inglés malicious software o simplemente malware, que se crea con fines ilícitos.

Ante la existencia de este tipo de variedad en los programas informáticos el gobierno peruano El manejo del software en la administración pública.

La administración pública dentro del estado peruano está regida en el uso del software y hardware recién a partir del 18 de octubre del 2005, según lo dispuesto por el entonces presidente del Perú Alejandro Toledo, según consta en la publicación realizada por el diario oficial El Peruano mediante la dación de la siguiente ley N° 286121 “LEY QUE NORMA EL USO, ADQUISICIÓN Y ADECUACIÓN DEL SOFTWARE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”. Publicada el 18 de octubre de 2005.

## **Los centros educativos y la dinámica de las TIC.**

Para referirnos a la dinámica de las TIC, dentro de las instituciones educativas, tenemos que referirnos principalmente a todas las políticas que posibilitan la utilización de las nuevas tecnologías en el sector educativo, tan importante en un mundo globalizado, donde los estudiantes cuentan con acceso a las mismas en sus hogares y en su entorno social, pero que hasta la fecha se observa que en algunas instituciones mayoritariamente no se cuenta con este acceso, es así que se implementaron:

“En el ámbito educativo el uso de las TIC no se debe limitar a transmitir sólo conocimientos, aunque estos sean necesarios; además, debe procurar capacitar en determinadas destrezas la necesidad de formar en una actitud sanamente crítica ante las TIC, con esto, queremos decir saber distinguir en qué nos ayudan y en qué nos limitan, para poder actuar en consecuencia este proceso debe estar presente y darse de manera integrada en la familia, en la escuela y en la sociedad” (Elena Martín Ortega, 2006).

Desde la escuela se debe plantear la utilización del ordenador como recurso para favorecer pues favorece:

- La estimulación de la creatividad.
- La experimentación y manipulación.
- Respetar el ritmo de aprendizaje de los alumnos.
- El trabajo en grupo favoreciendo la socialización.
- La curiosidad y espíritu de investigación.

### **1.3.2. Desempeño laboral**

Es el desenvolvimiento laboral del individuo donde manifiesta las competencias laborales alcanzadas por el empleado, es así que se la define, en la página web como “El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido” (Hose, 208).

Importancia de la Capacitación para la competitividad.

- La competitividad real es aquella que está sustentada en la productividad de la economía.
- Una economía productiva implica hacer uso eficiente de los recursos humanos, naturales y el capital, para elevar la productividad intelectual de las instituciones.
- La productividad es medida por el valor de los bienes y servicios producidos por unidad de recursos humanos, naturales y de capital.
- Generar una cultura de la medición y de la calidad dentro de las empresas privadas y la administración pública facilita tener un país competitivo para participar con éxito en el concierto internacional.

## Mayor Capacitación = Más Competitividad

Para lograr mayor competitividad de los sectores público, privado y social se requiere:

- a. Tener un diagnóstico integral de los sectores público, privado y social para definir las estrategias y acciones a seguir para tener un país más competitivo.
- b. Tener en Perú políticas públicas similares a las mejores prácticas comprobadas a nivel mundial
- c. Tener un organismo que integre los esfuerzos de los diferentes actores y con los siguientes objetivos y alcances:
  - Considerando los esfuerzos realizados por los diferentes organismos dedicados a fomentar la competitividad y analizando los diagnósticos de la administración pública y privada, se puede concluir que se requiere urgentemente tener una estrategia integral para mejorar la calidad de los productos y servicios de los tres sectores: público, privado y social.
  - Sería conveniente crear un “Organismo Nacional para la Competitividad” que cumpla con la misión de revertir la tendencia a la baja del nivel de competitividad del país en el contexto mundial.
  - El propósito es darle una utilización coordinada e integral a los esfuerzos y recursos utilizados actualmente por diferentes instituciones y organismos de los sectores público y privado, en un organismo que tenga planes, objetivos y programas perfectamente definidos con base a las necesidades para que incidan directamente en el mejoramiento de la competitividad de la administración pública.
  - Pretende ser generador de beneficio social, buscando alcanzar los más altos índices de competitividad, estimulando la participación

permanente en todos los individuos de la sociedad para tener empleos de calidad.

- Se pretende utilizar las metodologías, técnicas y herramientas más modernas en la ejecución de planes de negocio y desarrollo, en la aplicación de diagnósticos y evaluaciones integrales, en las estrategias de crecimiento del personal, en la implantación y simplificación de sistemas administrativos, en los procesos de mejoramiento continuo, en la implantación de modelos de calidad y en la tecnología de información y comunicación.
- Fortalecer la participación e intervención interdisciplinaria de expertos de los colegios de profesionistas, instituciones de enseñanza superior y organismos de investigación, para aprovechar los conocimientos y experiencias de los especialistas en cada materia.
- La idea es integrar una institución independiente especializada en materia de competitividad, soportada técnica y académicamente por los especialistas.
- El Organismo estaría financiado con fondos de los sectores privado y público, organismos internacionales y cámaras y asociaciones empresariales así como de recursos autogenerados.

### **1.3.3. RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS**

El gerente de un centro educativo tiene un papel importante en la administración de los recursos con que cuenta: humanos, materiales y financieros, este último está referido al dinero efectivo, producto de las donaciones o realización de actividades económicas realizadas por iniciativa del centro educativo.

### **1.3.4. Recursos humanos**

Las personas, lo indispensable para el éxito todas las organizaciones tienen por objetivo crecer y ser más competitivas, para poder mejorar su posición, Sin embargo, nada de esto se puede conseguir si no se cuenta con un personal idóneo en el desempeño de sus funciones dentro de la

organización, dotándolo de recursos como una capacitación permanente y un adecuado manejo de este recurso, este manejo proviene del liderazgo y la organización en el trabajo.

Es así que se encuentra una definición al respecto como que. “Las personas constituyen el recurso más importante en toda organización, ya que son ellas quienes utilizan, diseñan, transforman y perfeccionan los demás recursos. Las cualidades del elemento humano como las actitudes, habilidades, conocimientos, experiencias y las relaciones tanto individuales como colectivas son muy importantes para las actividades de las empresas y en todas las operaciones que se llevan a cabo en la empresa es fundamental el recurso humano” (Bustamante, 2016).

### **1.3.5. CAPACITACIÓN DOCENTE**

La **capacitación docente** definida como La **capacitación docente** o formación **docente** se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales **profesores** dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno necesario para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar” (Díaz Barriga, 2018).

La capacitación es una de las mejores soluciones a los problemas de las instituciones y para mejorar la competitividad de un país así encontramos los siguientes “propósitos.

#### **Principios básicos de la capacitación**

1. Debe ser considerada una inversión y no un gasto ya que su costo es inferior a los beneficios que produce.
2. Es un recurso para el mejoramiento de la institución.
3. Tiene que ser diagnosticada, dosificada, administrada y controlada por especialistas en la materia.
4. Debe de ser planeada profesionalmente.
5. Para ser impartida con éxito, debe determinar las necesidades reales que demanda el puesto.

6. La capacitación efectiva es la que responde a una enseñanza específica.
7. Debe de enseñarse lo que se necesita y a quien lo necesita.
8. La capacitación enfocada a la competitividad debe orientarse a contrarrestar problemas organizacionales y operacionales.
9. Debe mantenerse en un proceso de permanente innovación y dinamismo, acorde a los avances científicos y tecnológicos en el mundo.
10. Debe ser adecuada para los diferentes niveles de la empresa.
11. Sirve para consolidar y potencializar la infraestructura del personal.
12. Es el medio más efectivo para generar en el individuo cambios de conducta en forma planeada y conforme a objetivos específicos.
13. Sirve para incrementar conocimientos, desarrollar habilidades, modificar actitudes, desarrollar el juicio y el criterio, ser más productivos, actualizar al personal en la aplicación de nuevas tecnologías y ocupar nuevas posiciones.
14. Forma ejecutivos, trabajadores y empleados más capaces, más competentes y realizados y con una mejor calidad de vida.
15. Es una herramienta que mejora la comunicación y la participación del personal.
16. Forma parte de la educación y de la formación integral de las personas.
17. Modifica la forma de pensar, actuar y sentir de las personas.
18. Es aprendizaje y el aprendizaje es cambio de conducta.
19. Constituye uno de los factores más importantes para tener efectividad con calidad.

20. Puede ser peligrosa, ya que una capacitación mal dirigida puede ser contraproducente, ya que puede propiciar cambios de conducta no deseados.

21. Los resultados de la inversión en la capacitación se aprecian en los procesos de mejora continua, en la solución de problemas específicos y en razón del costo – beneficio.

22. Los cursos de un programa de capacitación deben probar su efectividad por la cantidad de conocimientos que una persona adquiere y el cambio que éstos provocan en ella.

23. Los contenidos de un curso, su metodología, el tiempo asignado y los materiales deben ser productos del alcance y la profundidad que indiquen los objetivos del mismo.

Ampliar la competitividad a nivel nacional es una condición necesaria para no rezagarse con relación a otros países y mejorar el nivel de bienestar de la población con el incremento de la productividad y la producción hacia niveles que representen mayor valor agregado.

Actualmente se están haciendo esfuerzos aislados para lograr tener una competitividad nacional integral” (Minedu, 2014).

### **1.3.6. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Es una función especializada que desarrollan los gerentes o directores de los centros educativos referente al manejo de personal, con relación a la selección de personal, evaluación, estímulos, sanciones, licencias, permisos y convenios para la capacitación y actualización docente.

#### **ACCIONES DE PERSONAL**

Las facultades delegadas al gerente o director del centro educativo público, en materia de gestión de personal, conforme lo establece en la R.M. N° 016-96-ED son las siguientes:

- Seleccionar al personal docente titulado y administrativo, en función a las plazas autorizadas que le corresponde al centro educativo.
- Dar posición de cargo al personal seleccionado y comunicar a la autoridad administrativa superior, la que debe formalizar el contrato respectivo.
- Sancionar al personal directivo, jerárquico, docente o administrativo, cuando a la evaluación resulte negativa o por in conductas funcionales.
- Incentivar y reconocer el esfuerzo individual y colectivo de su personal.
- Evaluar al personal directivo, jerárquico, docente y administrativo.
- Otorgar licencias con o sin goce de remuneraciones, comunicando oportunamente a la autoridad administrativa inmediata superior.
- Suscribir convenios y/o contratos con fines educativos.



## **SELECCIÓN DE PERSONAL**

El proceso de selección, llamado también concurso, consiste en aplicar una serie de normas, técnicas y procedimientos con la finalidad de cubrir puestos de trabajo, con el objetivo fundamental de lograr un personal adecuado e idóneo, que posea las cualidades necesarias para un determinado cargo y/o puesto de trabajo.

Las actividades que generalmente se realizan para ejecutar el proceso son las siguientes:

1. El Requerimiento y Base Normativa.
2. Conformación del Jurado del Concurso.
3. Publicación de Solicitudes y Expedientes.
4. Recepción de Solicitudes y Expedientes.
5. Evaluación y Calificación de los Documentos y Currículo de los postulantes y Declaración de Candidatos aptos.
6. Administración de Pruebas de Selección.
7. La Entrevista Personal.
8. Resultado final y llamamientos a los ganadores del concurso.
9. Introducción del nuevo trabajador.

### **1.3.7. Jerarquía y amplitud**

La jerarquía o altura (dimensión vertical) hace referencia al número concreto de niveles de Dirección o mando de una organización, el número concreto de niveles de mando de una organización establece la altura de la organización, de manera que esta característica resulta decisiva para conocer no solo la dimensión de la organización, sino también la capacidad de responder ante la demanda del entorno.

### **La amplitud (dimensión horizontal)**

La divisionalización de una estructura administrativa que está vinculada a la especialización del trabajo , agrupando a las personas que prestan servicio dentro de la organización en función de determinados criterios , siguiendo casi siempre una lógica concreta , que se orienta a facilitar de la mejor manera posible la consecución de los objetivos de la organización, articulando las actividades en unidades de manera que la dimensión está asociada a la especialización de del trabajo que configura ámbitos diferenciados de gestión representados en unidades administrativas, la estructura horizontal puede seguir diferentes modelos de divisionalización, que casi siempre van a depender de los ámbitos de actividad de las organizaciones o sus metas principales.

#### **1.3.8. Mecanismo de coordinación y control.**

El fundamento básico de la administración es la tensión entre la división del trabajo y la coordinación y control de estas actividades para no perder de vista la misión y los objetivos de la organización , la diferencia es lo inherente a las estructuras administrativas de rivalidad de la jerarquía y la divisionalización, genera la tensiones centrífugas que es necesario articular adecuadamente para lograr un funcionamiento adecuado donde se sitúa el principio de coordinación que se concreta introduciendo instrumentos de control de actividades desarrolladas dentro de la estructura administrativa .

La adaptación mutua se logra mediante una coordinación de trabajo simple, mediante una comunicación informal, este tipo de adaptación se realiza en organizaciones simples como talleres, grupos sociales pequeños, etc.

#### **1.3.9. Puestos de trabajo**

Es la unidad mínima de la organización administrativa, es decir se trata de una unidad concreta e impersonal compuesta por una serie de tareas que han de realizarse bajo ciertas condiciones y a las que se asignan unas habilidades o competencias que es necesario que tenga la persona elegida para ocupar este puesto.

## **SISTEMA EDUCATIVO PERUANO**

El sistema educativo en el Perú, tal como señala la Ley General de Educación, Ley N° 28044 (aprobada en julio de 2003), está organizada para responder a los fines y principios de la educación, así como, para adecuarse a las necesidades y exigencias del país. En este sentido su estructura contempla:

**Las etapas** son períodos progresivos que se desarrollan en función de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Existen dos grandes etapas:

- La Educación Básica, orientada a favorecer el desarrollo integral del estudiante, tiene un enfoque inclusivo, es obligatoria y cuando la imparte el Estado, es gratuita, y
- La Educación Superior, orientada a la investigación, creación y difusión de conocimientos, así como al logro de competencias profesionales de alto nivel.

**Las modalidades** son alternativas de atención educativa en función de las características de las personas a quienes se destina el servicio.

- La Educación Básica Regular es la modalidad dirigida a los niños y adolescentes que pasan oportunamente por el proceso educativo.
- La Educación Básica Alternativa es una modalidad que tiene los mismos objetivos y calidad equivalente a la Educación Básica Regular y enfatiza la preparación para el trabajo de los estudiantes que no accedieron oportunamente a la educación regular o no pudieron culminarla.
- La Educación Básica Especial tiene un enfoque inclusivo y atiende a personas con necesidades educativas especiales, sea por discapacidad o por superdotación.
- La Educación a Distancia es una modalidad caracterizada por la interacción simultánea o diferida entre los actores del proceso educativo, aplicable a todas las etapas del sistema educativo.

**Los niveles** son períodos graduales del proceso educativo articulados dentro de las etapas educativas. La Educación Básica Regular comprende los siguientes niveles:

- Educación Inicial: constituye el primer nivel y atiende el desarrollo integral de los niños menores de seis años.
- **Educación Primaria:** tiene como finalidad educar integralmente a los niños, tanto en el despliegue de sus potencialidades como en la adquisición y desarrollo de conocimientos. Se realiza a través de seis grados, y tienen una duración de seis años.
- **Educación Secundaria:** ofrece a los estudiantes una formación científica, humanista y técnica, afianzando su identidad personal y social. Tiene una duración de cinco años. (8 Setiembre de 2010 documento para revisión - "*metas educativas al 2021*")

La Educación Básica Alternativa comprende tres niveles:

- Inicial, que corresponde a la alfabetización (dos grados),
- Intermedio, que corresponde a la post alfabetización y consolidación de los conocimientos básicos de los estudiantes (3 grados), y
- Avanzado, que cuenta con 4 grados y significa la culminación de la educación básica.

La Educación Superior, se divide en Educación Universitaria orientada a la investigación, creación y difusión de conocimientos, así como al logro de competencias profesionales de alto nivel y la No Universitaria orientada al campo técnico.

La Educación Técnico – Productiva, es una forma de educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales, en una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo.

La Educación Comunitaria se desarrolla desde las organizaciones de la sociedad, orientada al enriquecimiento y despliegue de las capacidades personales y a la promoción del desarrollo humano; su acción se realiza

fuera de las instituciones educativas y corresponde a una educación no formal.

## **PERU Y LAS POLITICAS EDUCATIVAS**

Se la entiende como un conjunto de normas y principios planteados para mejorar la educación en el Perú, ¿Será posible realizar alguna transformación en todo el sistema educativo en tan solo 5 años?, es sustentable las diferentes propuestas educativas en una realidad tan variada como el Perú, ¿Cuáles son las reales motivaciones para que cada periodo gubernamental proponga formulas salvadoras?, ante tantas propuestas no obstante, los cambios presentes en estos marcos, también se observan líneas de continuidad con las acciones de reforma iniciadas en la década de los 90s.

## **LA COMPETITIVIDAD COMO VALOR PEDAGÓGICO**

Se define como la capacidad que poseen las personas en sus valores personales, éticos, económicos y sociales. Que le permite competir con sus pares y colaborar buscando siempre lograr propósitos contributivos manifestando en todo momento perseverancia en las metas propuestas, manifestando iniciativa, originalidad, responsabilidad, entusiasmo, capacidad, aprendizaje, esfuerzo, superación, aprendizaje, preparación y gestionando siempre con calidad.

### **Principios básicos de la competitividad**

#### **Participación**

- La competitividad no puede ser impuesta.
- Precisa de la participación comprometida de todos los actores autoridades, empresarios, académicos, profesionistas, investigadores e intelectuales y por último de toda la comunidad.

## **Compromiso**

- Debe haber una ideología básica y un propósito importante.
- Se necesita tener un conjunto de principios éticos y valores.
- Un sueño que se quiera convertir en realidad.
- Organizaciones con espíritu y responsabilidad social.
- Se debe otorgar al personal un lugar preponderante y dar valor a su talento.

## **Conocimiento**

- Las nuevas organizaciones se basan en el conocimiento.
- Están diseñadas para manejar ideas e información.
- Cada integrante del organismo se convierte en un experto conocedor y responsable de sus obligaciones.
- Conocimiento para identificar y resolver problemas en el ámbito de sus funciones.
- La responsabilidad de los dirigentes es crear y fomentar la capacidad de aprendizaje de todo el personal para fortalecer el conocimiento.
- Hay ciertos principios que deben seguirse para tener buenos resultados en cualquier empresa o gobierno, de los cuales destacan la habilidad y el conocimiento.

## **Tecnología y capacitación**

- El ser competitivos y tener productividad implica el desarrollo e implantación de modernas tecnologías.
- Exige la modernización del sistema educativo en todos sus niveles.
- Profundizar en los programas de capacitación.
- Crear nuevos modelos organizacionales.
- Se requieren organizaciones bien administradas.

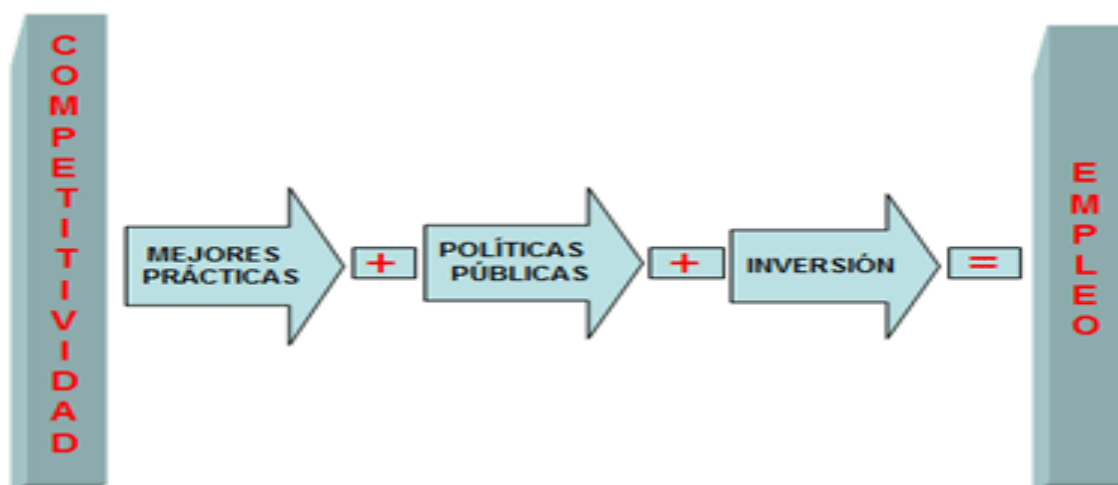
## **Políticas públicas**

- Se requieren políticas públicas y reformas estructurales que permitan a las instituciones públicas y privadas competir a nivel mundial.
- Un sector público innovador y reformador, que fomente las inversiones públicas y privadas y propicie la generación de empleos de calidad en todo el País.
- Un sector público preocupado por apoyar un programa integral nacional de educación y capacitación.
- Se requiere otorgar financiamientos para buscar su desarrollo y crecimiento los cuales se sustenten en el valor intelectual que las instituciones educativas les brinden para su desarrollo.

Se requiere coordinar y propiciar alianzas y sinergias para impulsar los esfuerzos y recursos que utilizan los organismos públicos, empresas, cámaras, asociaciones regionales e internacionales, institutos, consejos o fondos, para lograr la competitividad del país a nivel mundial.

Para apoyar a las empresas privadas y el gobierno se plantea la necesidad de tener un organismo dedicado específicamente a establecer las políticas, estrategias, condiciones y acciones necesarias para ser más competitivos como Nación.

Figura 1



Fuente: Gestipolis.com /Importancia de la capacitación para la competitividad.

#### 1.4. Formulación del problema

¿Cómo se relaciona la competitividad con el sistema de administración en la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018?

##### Problemas específicos:

¿Cómo influye la tecnología en la competitividad del sistema de administración en la institución Mutter Irene Amend Abancay, 2018?

¿Cuán importante es la competitividad del personal en el sistema de administración en la institución Mutter Irene Amend Abancay, 2018

¿Cómo influye la responsabilidad del personal administrativo en la competitividad de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018?

#### 1.5. Justificación del estudio

Los países no son desarrollados por sí mismos, sino que dependen del desarrollo de sus habitantes y de las instituciones que ellos forman. El desarrollo y la



competitividad comienzan con la educación, especialmente con la educación básica. Estudio tras estudio demuestra que la educación no es un gasto, sino una inversión enormemente rentable.

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad, cambiar la actitud de los agentes de la educación en la institución educativa Mutter Irere Amend, con la perspectiva de que la competitividad es el único medio que garantiza un crecimiento en forma permanente capaz de transformar la realidad social de nuestro departamento. La institución educativa Mutter Irene Amend, con una visión competitiva se plantea cubrir en nuestra localidad.

### **1.6. Hipótesis general**

La competitividad se relaciona significativamente con el sistema de administración en la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay 2018.

#### **Hipótesis específicas:**

a.-Los conocimientos en el manejo de los software y hardware del personal se relaciona significativamente con el sistema de administración de la institución Mutter Irene Amend Abancay 2018.

b.-La capacitación y compromiso del personal se relaciona significativamente con el sistema de administración en la institución Mutter Irene Amend Abancay, 2018.

c.-Las funciones profesionales del personal se relaciona significativamente con el sistema de administración en la institución Mutter Irene Amend Abancay, 2018.

### **1.7. Objetivo general:**

Determinar como la competitividad se relaciona con el sistema de administración en la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay 2018.

#### **Objetivos específicos:**

a.- Determinar cómo los conocimientos en el manejo de los software y hardware del personal se relaciona con el sistema de administración de la institución Mutter Irene Amend Abancay 2018.

b.- Determinar como la capacitación y compromiso del personal se relaciona con el sistema de administración en la institución Mutter Irene Amend Abancay, 2018.

c.- Determinar cómo la función profesional del personal se relaciona con el sistema de administración en la institución Mutter Irene Amend Abancay, 2018.

## CAPITULO II

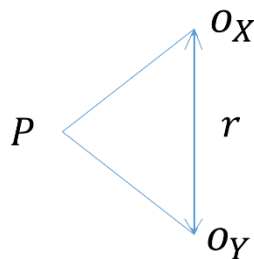
### II. Metodología

- 1.2 Esta investigación es del tipo cuantitativo correlacional, en el que demostramos la correlación entre la variable competitividad y la variable sistema administrativo en la que se determinó los múltiples factores de uno o varias causas en la variación de otros factores, por ello no específicamente tiene que haber una relación de causalidad entre estas. Esto significa reconocer, medir e interrelacionar las variables.

*Es una investigación transversal*, porque los datos fueron recogidos en un solo momento y en un tiempo definido y una sola vez.

El enfoque cuantitativo se basa en la recolección de datos para avalar la hipótesis, usando como base la medición numérica y el análisis estadístico con el cual busca probar teorías o hipótesis, en nuestro caso se utilizaron encuestas estructuradas de la competitividad la escala de Likert.

El presente diseño se resume en el siguiente esquema:



Donde:

P = Población

X = Variable de estudio 1: Competitividad

Y = Variable de estudio 2: Sistema administrativo

r = La relación existente entre las variables estudiadas.

## **Variables:**

### **2.2.1. Variable dependiente (VD):**

#### **Competitividad**

Se define como la capacidad que poseen las personas en sus valores personales, éticos, económicos y sociales. Que le permite competir con sus pares y colaborar buscando siempre lograr propósitos contributivos manifestando en todo momento perseverancia en las metas propuestas, manifestando iniciativa, originalidad, responsabilidad, entusiasmo, capacidad, aprendizaje, esfuerzo, superación, aprendizaje, preparación y gestionando siempre con calidad.

#### **Dimensiones.**

##### **Tecnología**

Es la ciencia aplicada a la resolución de problemas concretos, constituye un conjunto de conocimientos científicamente ordenados, que permiten diseñar y crear bienes o servicios que facilitan la adaptación al medio ambiente y la satisfacción de las necesidades esenciales.

La tecnología engloba a todo conjunto de acciones sistemáticas cuyo destino es la transformación de las cosas. Las que finalmente gravitan en la eficacia y eficiencia de todas las actividades del ser humano.

Indicadores (1;2;3;4)

##### **Recursos humanos**

Las personas, lo indispensable para el éxito todas las organizaciones tienen por objetivo crecer y ser más competitivas, para poder mejorar su posición, Sin embargo, nada de esto se puede conseguir si no se cuenta con un personal idóneo en el desempeño de sus funciones dentro de la organización, dotándolo de recursos como una capacitación permanente y un adecuado manejo de este recurso, este manejo proviene del liderazgo y la organización en el trabajo.

Indicadores (5;6;7;8)

### **Desempeño laboral.**

Es el desenvolvimiento laboral del individuo donde manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran como un sistema de conocimientos, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas productivas y de servicio en la organización.

Indicadores (9;10;11;12)

### **2.2.2. Variable dependiente VD**

#### **Sistema administrativo:**

Es aquello que vincula a la administración (el acto de administrar: organizar o gestionar recursos), que determina una serie de procedimientos que deben de ser respetados por los miembros de una compañía a la hora de tomar decisiones donde las acciones de todos los integrantes están dirigida a cumplir los objetivos de la institución.

#### **Jerarquía y amplitud:**

La jerarquía o altura (dimensión vertical) hace referencia al número concreto de niveles de Dirección o mando de una organización, el número concreto de niveles de mando de una organización establece la altura de la organización, de manera que esta característica resulta decisiva para conocer no solo la dimensión de la organización, sino también la capacidad de responder ante la demanda del entorno.

Indicadores (13;14;15;16)

**La amplitud (dimensión horizontal)** o divisionalización de una estructura administrativa que está vinculada a la especialización del trabajo , agrupando a las personas que prestan servicio dentro de la organización en función de determinados criterios, siguiendo casi siempre una lógica concreta , que se orienta a facilitar de la mejor manera posible la consecución de los objetivos de la organización, articulando las actividades en unidades de manera que

la dimensión está asociada a la especialización de del trabajo que configura ámbitos diferenciados de gestión representados en unidades administrativas, la estructura horizontal puede seguir diferentes modelos de divisionalización, que casi siempre van a depender de los ámbitos de actividad de las organizaciones o sus metas principales.

### **Mecanismo de coordinación y control.**

El fundamento básico de la administración es la tensión entre la división del trabajo y la coordinación y control de estas actividades para no perder de vista la misión y los objetivos de la organización , la diferencia es lo inherente a las estructuras administrativas derividad de la jerarquía y la divisionalización, genera la tensiones centrífugas que es necesario articular adecuadamente para lograr un funcionamiento adecuado donde se sitúa el principio de coordinación que se concreta introduciendo instrumentos de control de actividades desarrolladas dentro de la estructura administrativa .

La adaptación mutua se logra mediante una coordinación de trabajo simple, mediante una comunicación informal, este tipo de adaptación se realiza en organizaciones simples como talleres, grupos sociales pequeños, etc.

Indicadores (17;18;19;20)

### **Puestos de trabajo**

Es la unidad mínima de la organización administrativa, es decir se trata de una unidad concreta e impersonal compuesta por una serie de tareas que han de realizarse bajo ciertas condiciones y a las que se asignan unas habilidades o competencias que es necesario que tenga la persona elegida para ocupar este puesto.

Indicadores (21;22;23)

### **2.2.3. Operacionalización de variables**

La investigación que se realizó para que pueda tener una validez se la tiene que validar a través de una matriz operacionalizadora, La Competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend

Abancay, 2018 a partir de las dimensiones que se describieron en el marco teórico, y que en esta matriz se la valida.

**Tabla 1 Operacionalización de variables**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>Variables</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Variable dependiente (VD): Competitividad</b>	Conjunto de percepciones y actitudes generales del individuo hacia su trabajo.	<p><b>Tecnología</b></p> <p>Indicadores (1;2;3;4)</p> <p><b>Recursos humanos</b></p> <p>Indicadores (5;6;7;8)</p> <p><b>Desempeño laboral.</b></p> <p>Indicadores (9;10;11;12)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El ambiente de laboratorio facilita la realización de mis labores.</li> <li>2. El laboratorio de computación cuenta con acceso a internet en forma permanente.</li> <li>3. Se cuenta con software en las diferentes especialidades.</li> <li>4. Me siento capacitado en el mantenimiento o en el manejo del hardware de los equipos de informática.</li> <li>5. Me siento capacitado en el uso de las computadoras y sus diferentes programas</li> <li>6. Me capacito permanentemente por mi cuenta en el manejo de las TIC.</li> </ol>

			<p>7. Me siento a gusto con la labor que desempeño en la institución</p> <p>8. Me siento importante en mi trabajo</p> <p>9. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.</p> <p>10. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.</p> <p>11. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.</p> <p>12. La relación que tengo con mis superiores es cordial</p>
<p><b>Variable Independiente V.I</b></p> <p><b>Sistema administrativo:</b></p>		<p><b>Jerarquía y amplitud:</b></p> <p>Indicadores (13;14;15;16)</p> <p><b>La amplitud (dimensión horizontal)</b></p> <p><b>Mecanismo de coordinación y control.</b></p>	<p>13. La Directora demuestra un liderazgo efectivo</p> <p>14. La Directora de la institución cumple con el monitoreo a los docentes.</p> <p>15. El padre de familia al acudir a la institución es atendido con amabilidad y de manera oportuna.</p> <p>16. Los docentes cumplen en presentar de manera</p>



		<p>Indicadores (17;18;19;20)</p> <p><b>Puestos de trabajo</b></p> <p>Indicadores (21;22;23)</p>	<p>oportuna su carpeta pedagógica.</p> <p>17.Registro siempre mi asistencia en la institución.</p> <p>18.Antes de iniciar las sesiones registro en el cuaderno de asistencia de la sección el tema a dictar en clase</p> <p>19.Conozco el MOF de la institución.</p> <p>20.Me limito a trabajar únicamente en mi labor</p> <p>21.Me preparo permanentemente en perfeccionarme profesionalmente.</p> <p>22.Me gusta el trabajo que realizo.</p> <p>23.Comparto mis conocimientos con mis compañeros de trabajo.</p>
--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia.

### 2.3. Población y muestra

La Institución Educativa Mutter Irene cuenta con una población de 21 trabajadores entre docentes y administrativos esta población al ser muy pequeña, no se recurrió al muestreo por lo que la investigación se realizó con toda la población.

#### Población en investigación

La población en investigación estuvo integrada por el personal docente y administrativo de la institución durante el periodo de estudio.

Por consideraciones éticas no se indicó el nombre de las personas, pero sí es importante su caracterización, porque ello será de utilidad al momento de generalizar los resultados de estudio.

### 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### 2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Tabla 2 Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

TÉCNICA	INSTRUMENTO	Valoración
Encuesta	<p><b>Competitividad:</b></p> <p>Instrumento que contiene 12 ítems distribuidos de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Para la dimensión tecnología: 4 ítems</li><li>2. Para la dimensión recursos humanos: 4 ítems</li><li>3. Para la dimensión desempeño laboral: 4 ítems.</li></ol> <p><b>Sistema administrativo:</b></p> <p>Instrumento que contiene 11 ítems distribuidos de la siguiente manera.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Para la dimensión jerarquía y amplitud:</li></ol>	<p><b>Escala de Likert</b></p> <p>1=Nunca</p> <p>2=Casi nunca</p> <p>3=Regularmente</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p>

	<p>4 ítems.</p> <p>2. Para la dimensión Mecanismo de coordinación y control : 4 ítems</p> <p>3. Para la dimensión Puestos de trabajo: 3 ítems.</p>	
--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

### 2.5.1. Prueba de confiabilidad y validez de los instrumentos:

#### Validación por juicio de expertos

Los instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos, con profesionales de la educación con grado de Magister quienes con su amplia experiencia en el campo educativo de la Región del Apurímac, cuyos coeficientes de confiabilidad se muestran en el Cuadro 4.

**Cuadro 4: Validación por juicio de expertos.**

Nº	NOMBRE	COEFICIENTE DE VALIDEZ	
		VE1	VE2
1	Mg. Tito Medina Warton	100	70
2	Mg. Antonia E. Hurtado Leguía	100	61.9
3			
PROMEDIO DE VALORACIÓN			

Fuente: Elaboración propia.

## Confiabilidad

### 3.1. Estadística de fiabilidad:

Mediante el alfa de Cronbach, uno logra determinar si el trabajo que esta uno realizando de fiabilidad uno puede establecer el grado de confiabilidad de la investigación emprendida a partir de la encuesta realizada, según lo demuestra la tabla 1.

**Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,811	,808	23

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación:

Al someter los resultados de la encuesta realizada en la investigación al alfa de cronbach, con la finalidad de averiguar si el enfoque que le debamos a nuestra investigación eran datos confiables, entonces al obtener el resultado de 0,811, me permite afirmar de acuerdo a los niveles de relación entre las variables ubican dentro del rango del coeficiente de correlación en el nivel cualitativo de correlación positiva alta, que quiere decir esto, esto nos indica que las correlaciones entre las variables si determinan que la Competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018 si guardan relación entre ella.

### Interpretación de tabla 2 estadísticos del total de elemento:

Este cuadro prácticamente valida nuestro trabajo al realizar el análisis de cronbach en donde podemos observar que todas las preguntas son tendientes al 0,811 obtenidos por cronbach.

**Tabla 2 Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlació n total de elementos corregida	Correlació n múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	89,3333	45,333	,317	.	,806
VAR00002	89,1905	43,462	,587	.	,795
VAR00003	89,5714	47,757	,019	.	,818
VAR00004	89,3810	44,948	,329	.	,805
VAR00005	89,3333	43,933	,379	.	,803
VAR00006	89,1429	45,529	,300	.	,806
VAR00007	90,3810	38,548	,533	.	,795
VAR00008	89,1429	47,529	,047	.	,817
VAR00009	88,9524	46,448	,179	.	,811
VAR00010	89,0952	42,590	,525	.	,795
VAR00011	89,3333	44,733	,477	.	,800
VAR00012	89,1905	47,362	,100	.	,813
VAR00013	89,5238	44,362	,493	.	,799
VAR00014	89,9048	45,890	,139	.	,817
VAR00015	89,7143	40,014	,737	.	,781
VAR00016	89,2857	47,614	,076	.	,814
VAR00017	89,6667	46,733	,101	.	,817
VAR00018	89,4762	43,062	,627	.	,793
VAR00019	89,6667	45,533	,260	.	,808
VAR00020	89,7619	42,390	,528	.	,795
VAR00021	89,6190	45,248	,312	.	,806
VAR00022	89,3810	42,848	,678	.	,791
VAR00023	89,4762	42,462	,491	.	,796

Fuente: Elaboración propia

## **2.5.2. Método de análisis de datos**

### **Tratamiento de datos**

La información obtenida del cuestionario se descargó a una matriz de datos en Excel y de allí se pasó al SSPS 23 para el análisis estadístico, con el fin de procesar y analizar la información, luego con la información obtenida se elaboraron las tablas y los gráficos estadísticos.

La determinación de los coeficientes de correlación y las pruebas de estos coeficientes fueron realizadas mediante el coeficiente de correlación de Spearman por ser las variables cualitativas ordinales.

## **2.6. Aspectos éticos**

La presente investigación tuvo en cuenta los siguientes aspectos éticos:

### **Confidencialidad**

La identidad del personal que participaron en este estudio se mantendrá en absoluta reserva.

### **Originalidad**

Toda la información presentada en el trabajo como fuentes bibliográficas mostrada carece de plagio.

### **Veracidad**

La información mostrada en este trabajo es totalmente real y carece de datos falsos.

## CAPITULO III

### 3. RESULTADOS

En este capítulo se describe la manera de estimar la correlación de Spearman y las condiciones en que resulta apropiada a su utilización. También se describe como realizar la prueba de hipótesis para determinar si el coeficiente estimado es significativamente distinto de cero

#### 3.2. Variable dependiente: Competitividad

Al realizar la encuesta a las 21 personas con las que se trabajó, puedo señalar que los 21 encuestados dieron respuestas válidas respecto a la variable competitividad, según los procesos realizados en el programa SPSS23, según la tabla 3.

N	Válido	21
	Perdidos	0

**Estadísticos**

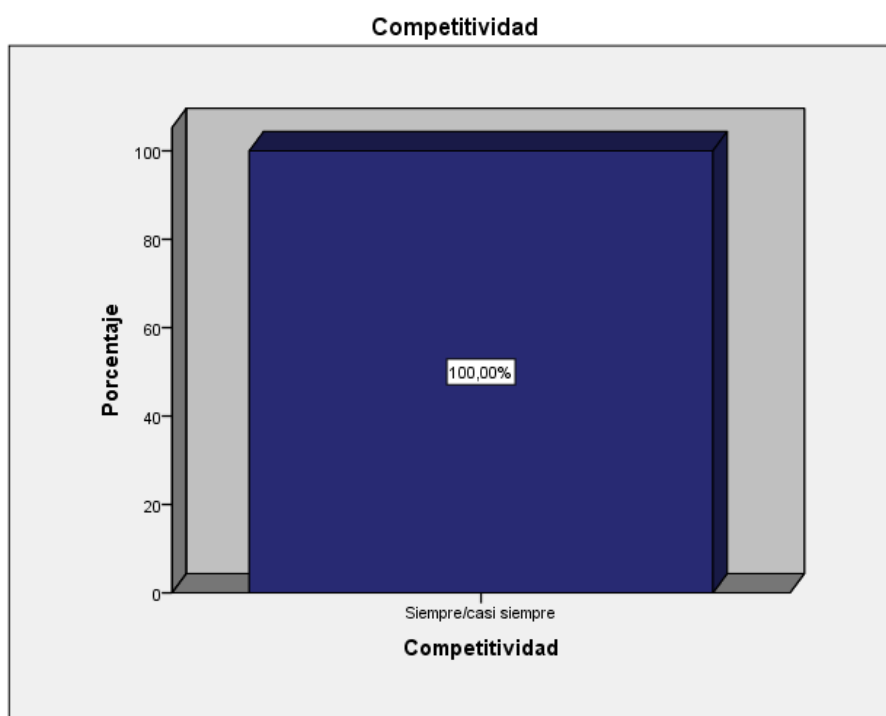
En la tabla 4, Respecto a la variable dependiente “competitividad” todos los encuestados afirmaron que es una necesidad indispensable tener una administración competitiva, validada por el porcentaje obtenido.

**Tabla 4 Competitividad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre/casi siempre	21	100,0	100,0	100,0

Interpretación de la variable dependiente competitividad, según el gráfico podemos deducir que el 100% de los encuestados están de acuerdo que es indispensable que la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, debe ser competitiva en su administración y gestión, según se observa en el gráfico

**Figura 2 Competitividad**



Fuente: Elaboración propia

### **Dimensiones de la variable dependiente**

**a. Tecnología.** En la tabla 5 podemos identificar que las 21 personas encuestadas validaron la necesidad de la tecnología para ser una institución competitiva.



### **Tabla 5 Estadísticos**

Tecnología

N	Válido	21
	Perdidos	0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, uno de los encuestados señalan que la tecnología regularmente influye en ser competitivo; pero 20 de los encuestados que hacen un total del 95,2% manifiestan que siempre o casi siempre la tecnología es determinante en ser competitivo en un mundo más globalizado.

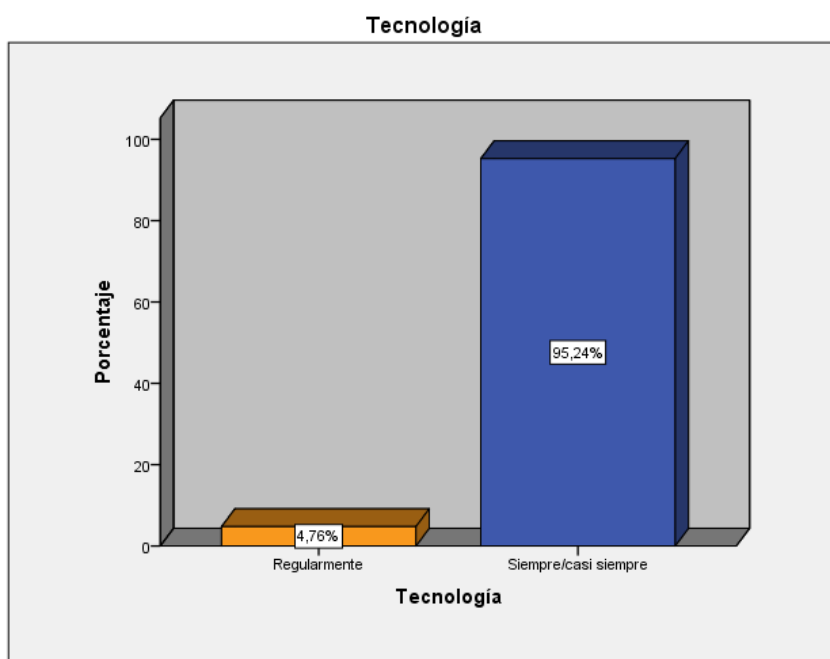
### **Tabla 6 Tecnología**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regularmente	1	4,8	4,8	4,8
o Siempre/casi siempre	20	95,2	95,2	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico N° 3, podemos apreciar con un 95,2% que la tecnología es determinante la competitividad en la administración de la Institución educativa Mutter Irene Amend Abancay 2018.

**Figura 3**



Elaboración: fuente propia

**b.- Recursos humanos:** En esta dimensión 21 de las personas encuestadas validaron con sus respuestas que el recurso humano es importante en la competitividad. Según

**Tabla 7 Estadísticos**

Recursos humanos

N	Válido	21
	Perdidos	0

Fuente : Elaboración propia

Respecto a los porcentajes obtenidos en esta dimensión podemos afirmar que 5 de los encuestados que en porcentajes equivalen al 23,8% manifiestan que los recursos humanos regularmente influyen en ser competitivo, en contraposición 16 de los encuestados que equivalen al 76,2% manifiestan que casi siempre manifiestan que los recursos humanos influyen en la competitividad en una institución educativa. De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 8.

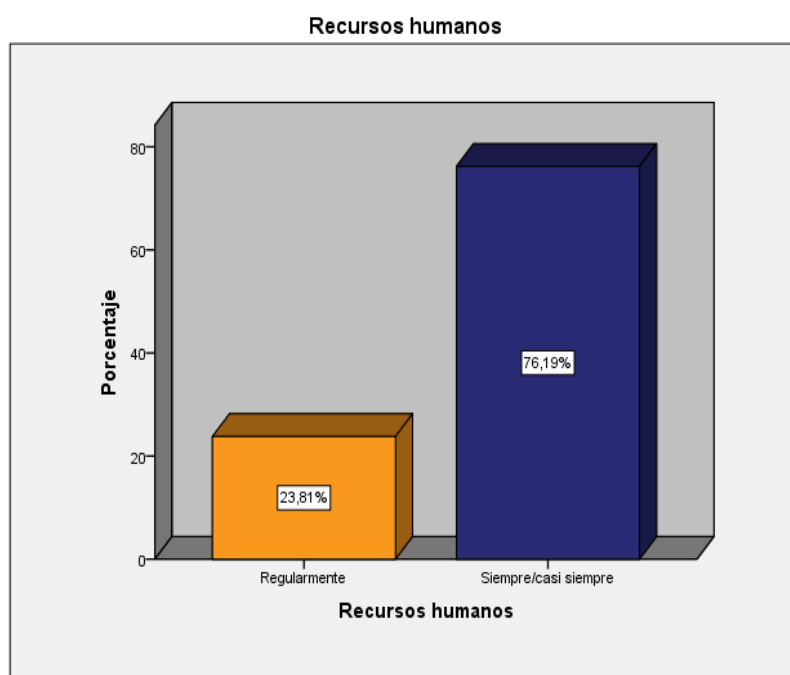
**Tabla 8 Recursos humanos**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regularmente	5	23,8	23,8	23,8
Siempre/casi siempre	16	76,2	76,2	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Estos resultados se pueden apreciar de mejor manera respecto a la influencia del recurso humano en el gráfico

**Figura 4**



Fuente: Elaboración propia

**c.- Desempeño laboral.** - Esta dimensión fue validada por el 100% de los encuestados de acuerdo a la tabla 9.

**Tabla 9 Desempeño laboral Estadísticos**

N	Válido	21
	Perdidos	0

Elaboración: Fuente propia

El 100% de los encuestados manifiestan que casi siempre el desempeño laboral tiene que ver con la competitividad en la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay 2018 de acuerdo a la tabla 10, podemos observar.

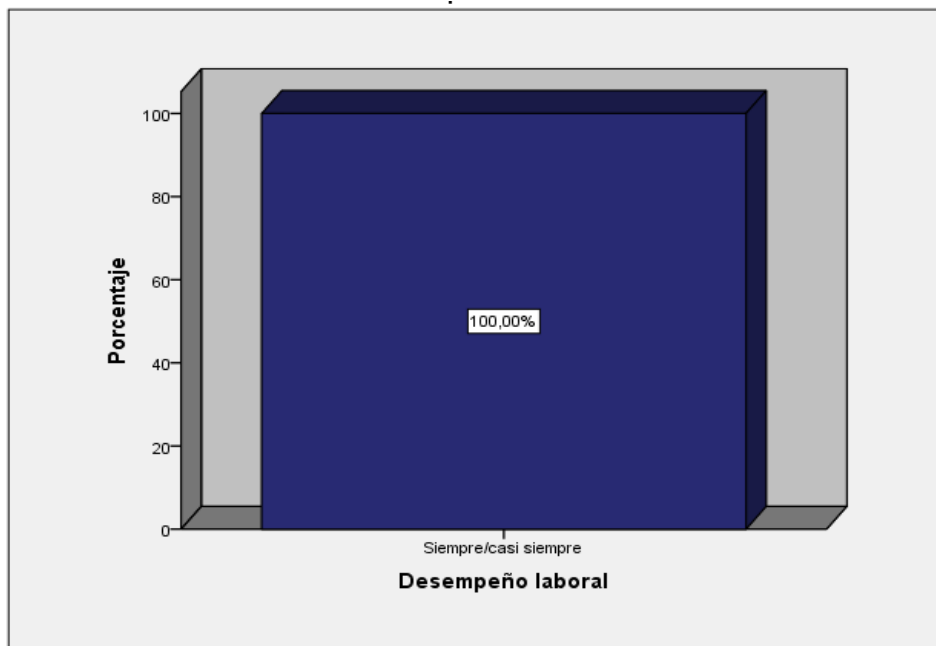
**Tabla 10 Desempeño laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre/casi siempre	21	100,0	100,0	100,0

Fuente elaboración propia.

En el Grafico: N° 5, podemos observar que el 100% de los encuestados manifiestan que es una dimensión importante para actuar en forma competitiva.

**Figura 5 desempeño laboral**



Fuente: Elaboración propia

### 3.3. Variable independiente Sistema administrativo:

En la tabla obtuvimos 13 validos, que significa 13 de los encuestados dan un valor positivo a la competitividad y 8 de los encuestados no consideran al sistema administrativo como un factor positivo de la competitividad según la tabla 11

**Tabla 11 Estadísticos**

Sistema Administrativo

N	Válido	13
	Perdidos	8

Fuente: Elaboración propia

En el presente cuadro podemos encontrar parte de la explicación del cuadro anterior, aquí 5 de los encuestados consideraron que regularmente influye la variable sistema administrativo en la competitividad del sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay 2018, el cual corresponde al 23,8% del total de los encuestados y 8 de los encuestados que corresponden al 38,1% consideran que siempre o casi siempre influye el sistema administrativo en la competitividad y que el acumulado dan como resultado el 61,9% lo cual es aceptable dentro del coeficiente de correlación de Spearman valida la hipótesis planteada según se observa en la tabla 12.

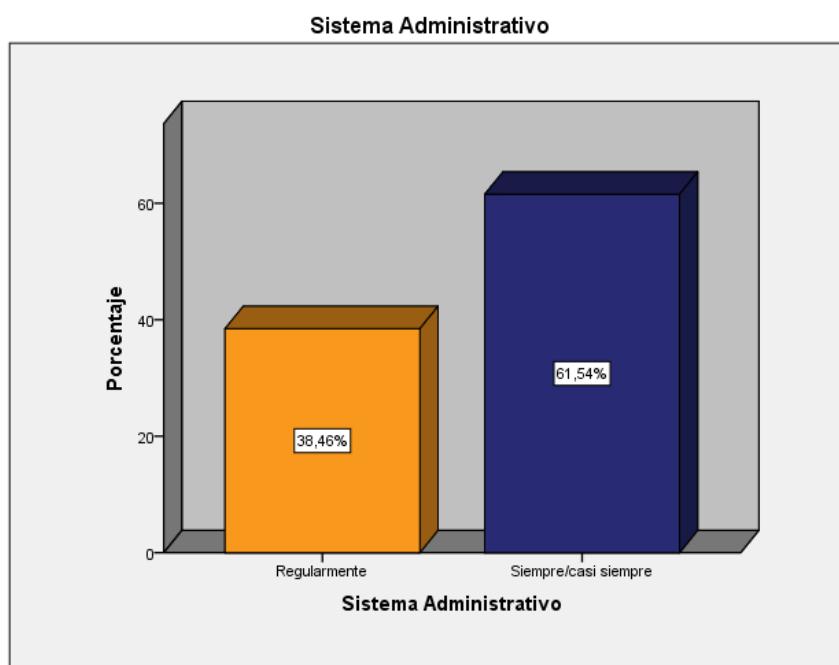
**Tabla 12 sistema administrativo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regularmente	5	23,8	38,5	38,5
Siempre/casi siempre	8	38,1	61,5	100,0
Total	13	61,9	100,0	
Perdidos Sistema	8	38,1		
Total	21	100,0		

Fuente: Elaboración propia

Este resultado se puede observar de manera detallada en el siguiente gráfico en el cual según el coeficiente de correlación de Spearman valida la hipótesis planteada.

**Figura 6 SISTEMA ADMINISTRATIVO**



Fuente: Elaboración propia

### Dimensiones de la variable independiente:

**a.- Jerarquía y amplitud:** En el análisis de consistencia de spearman podemos apreciar que esta dimensión si influye de acuerdo a los resultados en la competitividad de acuerdo a la siguiente tabla 13.

**Tabla 13 Jerarquía y amplitud**

#### Estadísticos

Jerarquía y amplitud

N	Válido	21
	Perdidos	0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14, podemos observar que 28,6% que corresponden a 6 de los encuestados manifiestan que la jerarquía y amplitud influyen de manera regular en la competitividad, y un 71,4% que corresponden a 15 encuestados manifiestan que siempre o casi siempre la jerarquía y amplitud influyen en la competitividad según la correlación de spearman valida que la hipótesis que la jerarquía y amplitud si influyen en la competitividad. Tabla 14

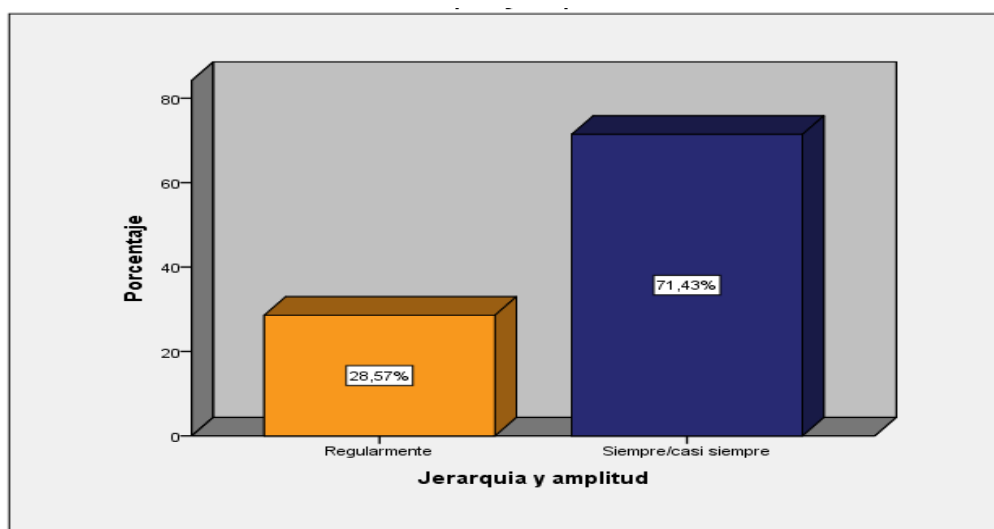
**Tabla 14 Jerarquía y amplitud**

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regularmente	6	28,6	28,6	28,6
Siempre/casi siempre	15	71,4	71,4	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente de elaboración propia.

En el siguiente gráfico se puede observar el coeficiente de correlación de spearman en el cual se puede observar la validación de las hipótesis.

Figura 7 Jerarquía y amplitud



**b.- Mecanismo de coordinación y control:** Esta dimensión queda validada según los resultados obtenidos en la siguiente tabla 15, en el que el 100% consideran que existe una correlación entre esta dimensión y La competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018

**Tabla 15** *Mecanismo de coordinación y control*

**Estadísticos**

Mecanismo de coordinación y control

N	Válido	21
	Perdidos	0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 16, nos detalla que un 81% que corresponde a 17 encuestados consideran que siempre o casi siempre el mecanismo de coordinación y control influyen en La competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018 y un 19% que corresponden a 4 encuestados consideran que regularmente el mecanismo de coordinación y control influyen en La competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018.



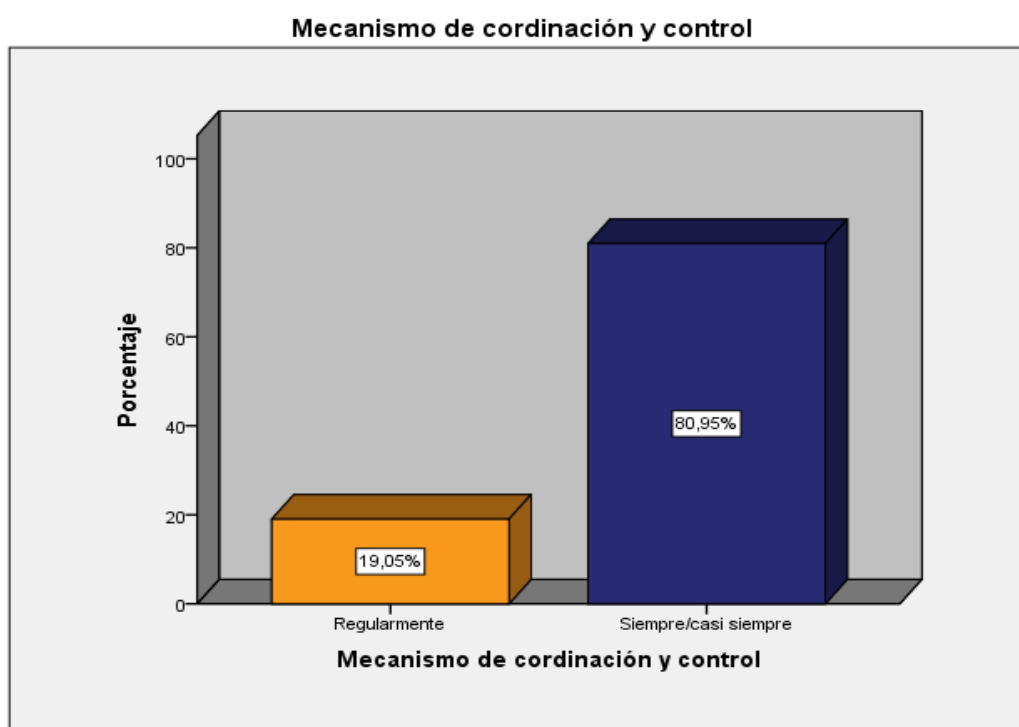
**Tabla 16 Mecanismo de coordinación y control**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regularmente	4	19,0	19,0	19,0
Siempre/casi siempre	17	81,0	81,0	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

En el siguiente gráfico se puede ver de manera detallada la correlación del mecanismo de coordinación y control influye en La competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018

**Figura 8 Mecanismo de coordinación y control**



Fuente: Elaboración propia

**c.- Puesto de trabajo:** Esta dimensión según la tabla 17, queda validada según el coeficiente de correlación de spearman 21 de los encuestados que corresponden al 100%, indican que existe una correlación entre el puesto de trabajo que desempeñan en la competitividad.

**Tabla 17 Puesto de trabajo**

**Estadísticos**

Puesto de trabajo

N	Válido	21
	Perdidos	0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 18, podemos observar que 2 de los encuestados indican que el puesto de trabajo influye en la competitividad el cual corresponde al 9,5% del total de los encuestados, mientras que el 90,5% que corresponde a 19 encuestados indican que el puesto de trabajo influye directamente en la competitividad en La competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018, lo cual corrobora la validez de la hipótesis.

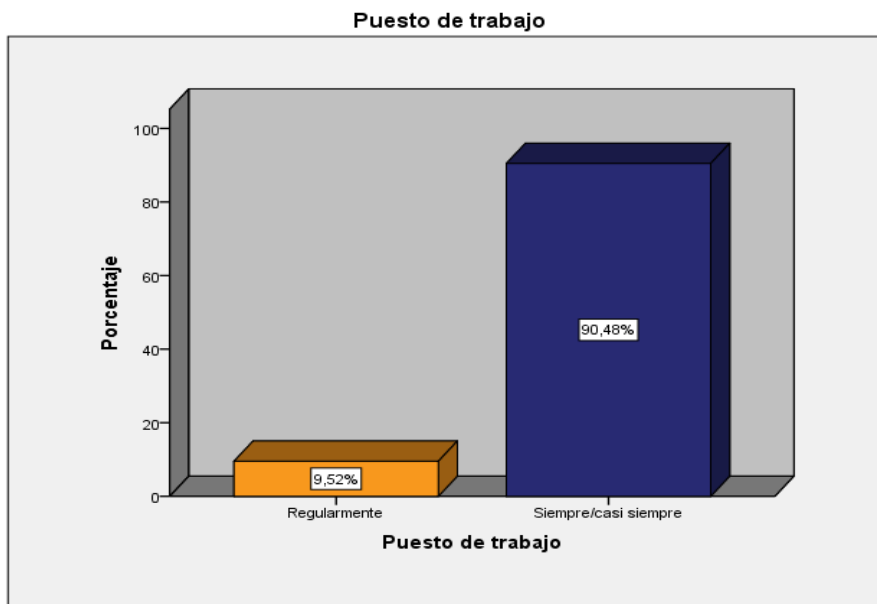
**Tabla 18 Puesto de trabajo**

**Puesto de trabajo**

	Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regularmente	2	9,5	9,5	9,5
Siempre/casi siempre	19	90,5	90,5	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 9 Puesto de trabajo**



**Tabla 19 Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

			Competitividad	Sistema Administrativo
Rho de Spearman	Competitividad	Coeficiente de correlación	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Sistema Administrativo	Coeficiente de correlación	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

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

Fuente: Elaboración propia

- La interpretación del coeficiente rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva 0,738, donde el valor positivo nos indica que las dos variables se orientan en un mismo sentido.
- La significancia estadística de un coeficiente debe tenerse en cuenta conjuntamente con la relevancia entre la variable competitividad y sistema administrativo, ya que coeficientes de 0.5 a 0.738 tienden a ser significativos en muestras pequeñas.
- La estimación del coeficiente de determinación ( $r^2$ ) nos muestra el porcentaje de la variabilidad de los datos que se explica por la asociación entre las dos variables. Validando nuestra Hipótesis general y rechazando nuestra hipótesis nula.

#### a. Correlación entre la variable independiente sistema administrativo y tecnología

En el resultado de correlación entre la variable independiente y la dimensión tecnología nos indica que si existe una correlación significativa es decir que si influye esta variable y dimensión en la competitividad de la competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018. Según se indica en la tabla 20.

**Tabla 20 Correlaciones**

			Tecnología	Sistema Administrativo
Rho de Spearman	Tecnología	Coeficiente de correlación	1,000	,489*
		Sig. (unilateral)	.	,012
		N	21	21
	Sistema Administrativo	Coeficiente de correlación	,489*	1,000
		Sig. (unilateral)	,012	.

	N	21	21
--	---	----	----

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

Fuente : Elaboración propia.

**b.- Correlación entre la variable independiente sistema administrativo y recursos humanos.**

La correlación que se presenta es de significativa en el nivel 0,01(unilateral), lo que indica la importancia de los recursos humanos (D. de la variable dependiente) en el sistema administrativo (v. independiente), presentándose un 0,640, lo cual expresa una correlación positiva moderada, aceptable en la validación de sus hipótesis. Así como se aprecia en la tabla 21.

**Tabla 21 Correlaciones**

**Correlaciones**

			Recursos humanos	Sistema Administrativo
Rho de Spearman	Recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (unilateral)	.	,001
		N	21	21
Sistema Administrativo	Sistema Administrativo	Coefficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (unilateral)	,001	.
		N	21	21

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

Fuente: Elaboración propia.

**c.- Correlación entre el desempeño laboral y el sistema administrativo:**

La correlación positiva de 0,591 es positiva esto quiere decir que ambas variables indican que influyen sobre la competitividad en el sistema administrativo de la

institución educativa Mutter Irene Amend Abancay- 2018. Conforme se indica en la tabla 22.

**Tabla 22 Correlaciones**

			Desempeño laboral	Sistema Administrati vo
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (unilateral)	.	,002
		N	21	21
	Sistema Administrativo	Coefficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (unilateral)	,002	.
		N	21	21

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

Fuente: Elaboración propia

**d.- Correlación entre la dimensión jerarquía y amplitud y la variable dependiente competitividad:**

El nivel de correlación de 0,630, nos indica un nivel de correlación significativa el cual indica la influencia de las mismas sobre sobre la competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018. Conforme se indica en la tabla 23.

**Tabla 23 Correlaciones**

	Jerarquia y amplitud	Competitivid ad

Rho de Spearman	Jerarquía y amplitud	Coeficiente de correlación	1,000	,630**
		Sig. (unilateral)	.	,001
		N	21	21
	Competitividad	Coeficiente de correlación	,630**	1,000
		Sig. (unilateral)	,001	.
		N	21	21

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

Fuente: Elaboración propia

**e- Correlación entre la variable dependiente competitividad y la dimensión mecanismo de coordinación y control**

La dimensión y la variable demuestran que influyen sobre la competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018, lo que se corrobora con el valor obtenido de 0,519, según se observa en la tabla 24.

**Tabla 24 Correlaciones**

			Mecanismo de coordinación y control	Competitividad
Rho de Spearman	Mecanismo de coordinación y control	Coeficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (unilateral)	.	,008
		N	21	21
	Competitividad	Coeficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (unilateral)	,008	.
		N	21	21

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

Fuente de elaboración propia

**f.- Correlación de la variable dependiente y la dimensión puesto de trabajo:** El nivel de correlación entre la variable dependiente y la dimensión puesto de trabajo se obtuvo el valor de 0,599, lo cual es significativa que quiere decir que ambas influyen sobre la competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018. Conforme se indica en la tabla 25.



**Tabla 25 Correlaciones**

			Puesto de trabajo	Competitividad
Rho de Spearman	Puesto de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (unilateral)	.	,002
		N	21	21
	Competitividad	Coeficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (unilateral)	,002	.
		N	21	21

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

Fuente: Elaboración propia

La relación monótona entre las variables (Spearman) la utilice para examinar la fuerza y la dirección de la relación monótona entre dos variables continuas u ordinales. En una relación monótona las variables tienden a moverse en la misma dirección relativa, pero no necesariamente a un ritmo constante. En la correlación obtenida con las diferentes variables podemos señalar que todas ellas nos indican la influencia sobre la competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018

#### IV. Discusión

El presente trabajo de investigación fue realizado en la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay el año 2018, como un trabajo de investigación para optar el post grado de Maestría en Gestión Pública en este contexto el fenómeno de la globalización ha generado la emergencia en el panorama mundial de nuevas fuerzas políticas y económicas, considerando todo esto que ocurre en Apurímac en este contexto y que están reconfigurando el escenario en el que se desarrollan las relaciones internacionales en las demandas académicas que exige este mundo globalizado.

Esta situación ha tenido un considerable impacto en la orientación de las políticas públicas de los diversos países, mediante las cuales pretenden insertarse en este escenario mundial en ocasiones ajenas a nuestra realidad regional planteando metodologías a temporales y descontextualizadas, y como una estrategia de largo plazo, guiar las acciones de los diversos actores sociales, de manera que converjan para alcanzar niveles superiores de desarrollo y tratar de obtener una mejor posición competitiva en el intercambio económico internacional.

Dentro de este contexto, el tema de la competitividad ha cobrado fuerza creciente en el discurso oficial, sin que en muchas ocasiones el uso de dicho término sea el más afortunado para caracterizar aquello que se pretende transmitir. Y esto se debe a que el significado del concepto varía, de acuerdo con el nivel de análisis en el que se aplique y con el contexto dentro del cual se utiliza dicho término. Sin embargo, detrás del uso del concepto de competitividad, y muchas veces de manera implícita, se encuentra la noción de desempeño superior y rivalidad de un sistema –ya sea de una organización, un sector, una región, un país- con respecto a otros de su misma jerarquía o nivel.

Al buscar corroborar entre las variables independientes y dependientes tuve que recurrí al coeficiente de correlación de spearman, con el cual pude obtener un coeficiente de correlación de 0,738 lo cual es una correlación positiva alta, es decir que estas dos variables corroboran que en La competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018

Aquí la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), conforme se indica en la tabla 19.

El término competitividad es propio de las ciencias administrativas, en donde se tienen claramente identificados los factores que la integran: producción, capital, permanencia, desarrollo, rentabilidad y crecimiento; toda empresa es competitiva si cumple con estos elementos o con la mayoría de ellos.

Sin embargo, en la actualidad, al hablar de competitividad ya no únicamente se tiene que referir a las empresas como organización en un entorno demandante de bienes y servicios, ahora el concepto competitividad se centra en organizaciones no lucrativas, gubernamentales, sociales y educativas, incluso también se habla de individuos competitivos, lo que exige, necesariamente, que posean cualidades, actitudes y aptitudes especiales para desarrollarse en un contexto determinado.

Referente a lo anterior, Correa de Molina (2005), menciona que el nivel de competitividad de una institución educativa se define por su intrínseca manera de ser dentro de un determinado contexto socioeconómico y cultural pero que genera un impacto inmediato ya sea de forma local, nacional o global.

Asimismo, la autora dice que entre los parámetros de competitividad dentro de una institución educativa se encuentran los siguientes:

- Empresa líder: Cuando domina un vasto sector del mercado por su capacidad de innovación superior al nivel medio expresado por la competencia.
- Empresa competitiva: Es aquella que mantiene sus parámetros básicos (administrativos y académicos), por arriba del nivel medio de las otras que circulan en el mercado.
- Empresa educativa en crisis: Cuando sufre una insuficiencia coyuntural de capacidad competitiva en relación a las otras de sus mismas características.
- Empresa en estado antagónico: Cuando sus funciones vitales son estructuralmente inadecuadas al mercado, provocando así su gradual y aparatosa desaparición. En el ámbito latinoamericano y de acuerdo con Bello (1999), se encuentra que los discursos educativos tienden a centrar lo relacionado a la competitividad de la educación en:

1. La insistente afirmación de que el sistema escolar no logra transmitir los conocimientos y destrezas que son crecientemente necesarios en el mundo de hoy.

2. En el hecho de que hay una falta de pertinencia y de actualización en los contenidos.

3. En las cifras que muestran que los estudiantes logran escasos aprendizajes en áreas tales como matemáticas, ciencias o lenguaje.

4. En la convivencia paralela de circuitos de excelencia académica con circuitos carenciados y marginales, los diagnósticos suelen basarse en que no se cubre el derecho de los ciudadanos de acceder a la educación de calidad en igualdad de condiciones o de oportunidades.

De lo antepuesto, Clemenza, Ferrer y Pelekais (2005), refieren que, en el contexto latino, la educación superior adquiere un papel relevante en virtud de los cambios acelerados en el orden científico

– tecnológico que inciden directamente en el desarrollo económico y cultura de los países. Esto determina la necesidad de redefinir y perfeccionar sus funciones con respecto a la formación y capacitación permanente del recurso humano, la investigación científica que sustenta esos cambios y los servicios que aporta a la sociedad.

La cual permitió identificar la realidad de las escuelas de nivel superior en Latinoamérica para tener un referente en cuanto a calidad y competitividad de las mismas.

Para efectos de la presente, se realizó un estudio exploratorio, no experimental, de tipo cuantitativo y transversal, utilizando como instrumento de medición una serie de 21 cuestionarios diseñados “Administración de Organizaciones Educativas”, cuyas variables son: Competitividad y Sistema administrativo. Los cuestionarios que sirvieron como instrumento de recopilación de la información cuentan con preguntas cerradas y son auto – administrados. Su escala de medición, tipo Likert, es la que se muestra a continuación:

1=Nunca

2=Casi nunca

3=Regularmente

4=Casi siempre

5=Siempre

En función a lo anterior, y para efectos de la presente investigación, el análisis de los datos obtenidos se basó en estadística descriptiva a través del programa SPSS23..

## **CAPÍTULO V**

### **Conclusiones**

Se corrobora que la hipótesis en la que se determina que la competitividad mantiene una estrecha relación con el sistema administrativo, lo que está plasmado en los valores obtenidos por Rho de Spearman, en el que se logró una correlación significativa en el nivel 0,001, en el cual obtuve un valor igual a 0,738 lo que nos indica la interrelación entre las mismas.

Se concluye que la tecnología influye de manera significativa en el sistema administrativo para lograr una institución educativa competitiva, lo que nos lleva a concluir que para una eficiente administración es indispensable conocer el manejo y mantenimiento de los equipos y software en la institución.

Se concluye que la Dirección de la institución debe ser quien encabece las propuestas motivadoras que contribuyan entre su personal y motivarlos con el reconocimiento respectivo y poder impulsar de esta forma una institución competitiva en ciudad de Abancay.

La especialización en el trabajo que desarrolla el personal docente y administrativo en la institución educativa es fundamental para maximizar la fortaleza de la institución respecto a otras instituciones de nuestra localidad.

## CAPITULO VI

### Recomendaciones

#### 6.1. RECOMENDACIONES

Se recomienda tener un uso inteligente, de los recursos, y no basta con el simple hecho de maximizar los ingresos y minimizar los costos de producción, sino que la productividad comprende el bienestar interno que tiene la Institución Educativa, relacionada con todos los componentes de dicha organización, es decir, maximizando los talentos, destrezas y habilidades que poseen los docentes y el personal administrativo cuyos objetivos deben ser claros entre el personal y de esa forma poder lograr una institución competitiva enmarcada en la eficiencia y eficacia en los servicios que brinda a la comunidad.

Se recomienda a la Dirección de la Institución Educativa implemente la capacitación permanente entre el personal docente y administrativo en el uso de las tecnologías en un mundo globalizado donde la calidad de servicio se mide en diferentes factores y uno de ello es el uso responsable de las tecnologías y sus acceso en el colegio tanto para los docentes, personal administrativo, estudiantes y la comunidad educativa en pleno, garantizaran la permanencia dentro de las instituciones competitivas.

Se recomienda tener un liderazgo y empatía de la Directora de la institución con todo el personal a su cargo de esta forma garantizara un compromiso de trabajo y de calidad de los servicios que se brinda a la comunidad, descentralizar el trabajo en la institución conformando comités de trabajo optimizara sus recursos y bienes, mediante la conformación de diferentes comités de trabajo.

Se debe propiciar la especialización del personal y de esta forma garantizar un uso adecuado de los recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos respecto a sus diferentes actividades lo que garantizará un servicio competitivo

## CAPITULO VII

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Botello, D. J. (2014). *COMPETITIVIDAD EDUCATIVA*. Mexico: Rilco.
- Botello, D. J. (2014). *COMPETITIVIDAD EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS*. Mexico: Rilco.
- Bustamante, K. A. (24 de mayo de 2016). *Recursos humanos y financieros de una empresa*.  
Obtenido de Recursos humanos y financieros de una empresa:  
<https://prezi.com/yo1wuue0ybog/recursos-humanos-y-financieros-de-una-empresa/>
- Díaz Barriga, F. (21 de junio de 2018). *Aportaciones de las perspectivas constructivista y reflexiva en la formación docente*. Obtenido de Aportaciones de las perspectivas constructivista y reflexiva en la formación docente: [https://es.wikipedia.org/wiki/Capacitación\\_docente](https://es.wikipedia.org/wiki/Capacitación_docente)
- Díaz, H. (4 de noviembre del 2015). Perú en el informe global de competitividad. *Desafíos de la educación en el siglo XXI*, 1.
- Elena Martín Ortega, Á. M. (2006). *La integración de las Tecnologías de la Información*. ARGENTINA: Copyright UNESCO 2006.
- Garcia, A. F. (2015). *Published on Wednesday, Written by Aadministrador*. California: Wednesday.
- Gardey, J. P. (2016). *Definición de software educativo*. Obtenido de Definición de software educativo: <https://definicion.de/software-educativo/>
- Gómez, H. J. (2012). *Competitividad en organizaciones educativas*. Mexico: Rilco.
- Hose, C. (01 de February de 208). *businessman image by huaxiadragon from Fotolia.com*.  
Obtenido de businessman image by huaxiadragon from Fotolia.com:  
<https://www.cuidatudinero.com>
- Lemke, R. y. (1998). *Procesos logísticos*. Mexico: Universal.
- Melendez, J. C. (2012). *Competitiveness in private educational high school institutions of Tampico*. Tamaulipas: Universidad Autonoma de Tamaulipas.
- Minedu. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima : Corporación Gráfica Navarrete Carretera Central 759 km. 2 Sta. Anita - Lima 43.
- PARISI, V. A. (1999). Competitividad es productividad con calidad de la educación y la formación de capital humano. *Educación Argentina*, 2;3.
- siddharth. ( 2008-2018). *Explorable.com*. Obtenido de Explorable.com:  
<https://explorable.com/es/estudio-correlacional>
- Solaris. (19 de agosto del 2015). Competitividad. *Solaris Perú*, 1.
- Velazques, A. M. (2008). *Competitividad de las instituciones de educación superior en Puebla*. Puebla: UPAEP.

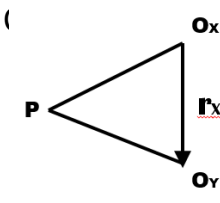


Velázquez, A. M. (2008). *Competitividad de las Instituciones de Educación Superior en Puebla*.  
MEXICO: Puebla editores.

## **ANEXOS**

## Anexo 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DE LA INVESTIGACIÓN

**TÍTULO:** La competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona la competitividad con el sistema de administración en la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018?	Describir como es la competitividad en el sistema de administración en la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay 2018.	Las competencias en el manejo de la tecnología presentan excelentes resultados en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay 2018.	Variable dependiente (VD): <b>Competitividad</b>  Variable independiente (VI): <b>Sistema administrativo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Tipo de investigación</u> Por el método: Sustantiva – explicativa. Por el objetivo: Descriptivo,</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Diseño estadístico</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Material en investigación: Por ser la población</li> </ul> </li> </ul>
<b>Sub problemas (Problemas específicos)</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Dimensiones</b>	

<p>a.¿Cómo influye la tecnología en la competitividad del sistema de administración en la institución Mutter Irene Amend Abancay, 2018?</p> <p>b.-¿Cuán importante es la competitividad del personal en el sistema de administración en la institución Mutter Irene Amend Abancay, 2018</p> <p>c.- ¿Cómo influye la responsabilidad del personal administrativo</p>	<p>a.- Determinar los conocimientos en el manejo del software y el hardware del personal en el sistema de administración de la institución educativa Mutter Irene Amend.</p> <p>b.- Determinar la idoneidad del personal en el sistema de administración de la institución Mutter Irene Amend Abancay, 2018.</p>	<p>a.-Los conocimientos en el manejo de los software y hardware del personal influyen en la administración de la institución Mutter Irene Amend Abancay 2018.</p> <p>b.-El personal capacitado y comprometido es competitivo en el sistema de administración en la institución Mutter Irene Amend Abancay, 2018.</p>	<p><b>VD:</b></p> <p><b>Competitividad</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tecnología</li> <li>• Recursos humanos</li> <li>• Desempeño laboral.</li> </ul> <p><b>INDICADORES</b></p> <p>:</p> <p>1.Software.</p> <p>2.Hardware.</p> <p>3.Comportamiento interpersonal.</p> <p>4. Capacitación.</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p><b>Variable independiente (VI):</b></p> <p>Sistema administrativo.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p>	<p>pequeña se investigará a toda la población conformada por docentes y personal docente y administrativo que somos en un total de 21.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Técnica e instrumentos de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</li> <li>▪ Tratamiento y proceso de datos con Software: Hoja de Cálculo y</li> </ul>
---	--	--	---	--

<p>en la competitividad de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018?</p>	<p>c.- Determinar las funciones del personal en la aplicación del sistema de administración educativa de la institución Mutter Irene Amend Abancay 2018.</p>	<p>c.- Conocer las funciones profesionales del personal dentro de la institución determina una óptima administración en la institución educativa Mutter Irenen Amend Abancay, 2018.</p>	<p>. Jerarquía y amplitud  . Mecanismo de coordinación y control.  . Puestos de trabajo  <u>INDICADORES.</u>  Cuadro jerárquico  Eficiencia en el rendimiento académico.  Formación y capacitación</p>	<p>Software estadístico (SPSS ó R) para la producción de estadísticas descriptivas y gráficos estadísticos.  ▪ Análisis de la correlación mediante Spearman.  ▪ Interpretación de resultados.</p>
---	--	---	--	---

Fuente: Elaboración propia.

## Anexo 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**TÍTULO: La Competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018**

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<p><b>Variable dependiente (VD): Competitividad</b></p> <p>Se define como la capacidad que poseen las personas en sus valores personales, éticos, económicos y sociales. Que le permite competir con sus pares y colaborar buscando siempre lograr propósitos contributivos manifestando en todo momento perseverancia</p>	<p>Conjunto de percepciones y actitudes generales del individuo hacia su trabajo.</p>	<p><b>Tecnología</b></p> <p>Es la ciencia aplicada a la resolución de problemas concretos, constituye un conjunto de conocimientos científicamente ordenados, que permiten diseñar y crear bienes o servicios que facilitan la adaptación al medio ambiente y la satisfacción de las necesidades esenciales.</p> <p>La tecnología engloba a todo conjunto de acciones sistemáticas cuyo</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>EI</b> ambiente de laboratorio facilita la realización de mis labores.</li> <li>2. <b>EI</b> laboratorio de computación cuenta con acceso a internet en forma permanente.</li> <li>3. <b>Se</b> cuenta con software en las diferentes especialidades.</li> <li>4. <b>Me</b> siento capacitado en el mantenimiento o en el manejo del hardware de los equipos de informática.</li> <li>5. <b>Me</b> siento capacitado en el uso de las computadoras y</li> </ol>

<p>en las metas propuestas, manifestando iniciativa, originalidad, responsabilidad, entusiasmo, capacidad, aprendizaje, esfuerzo , superación, aprendizaje, preparación y gestionando siempre con calidad.</p>		<p>destino es la transformación de las cosas. Las que finalmente gravitan en la eficacia y eficiencia de todas las actividades del ser humano.</p> <p>Indicadores (1;2;3;4)</p> <p><b>Recursos humanos</b></p> <p>Las personas, lo indispensable para el éxito todas las organizaciones tienen por objetivo crecer y ser más competitivas, para poder mejorar su posición, Sin embargo nada de esto se puede conseguir si no se cuenta con un personal idóneo en el desempeño de sus funciones</p>	<p>sus diferentes programas</p> <p>6. <b>Me</b> capacito permanentemente por mi cuenta en el manejo de las TIC.</p> <p>7. <b>Me</b> siento a gusto con la labor que desempeño en la institución</p> <p>8. Me siento importante en mi trabajo</p> <p>9. <b>La</b> tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.</p> <p>10. <b>El</b> ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.</p> <p>11. <b>Mi</b> trabajo me permite desarrollarme personalmente.</p> <p>12. <b>La</b> relación que tengo con mis</p>
--	--	--	--

		<p>dentro de la organización, dotándolo de recursos como una capacitación permanente y un adecuado manejo de este recurso, este manejo proviene del liderazgo y la organización en el trabajo.</p> <p>Indicadores ( 5;6;7;8)</p> <p><b>Desempeño laboral.</b></p> <p>Es el desenvolvimiento laboral del individuo donde manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran como un sistema de conocimientos, motivaciones, características personales y valores que</p>	<p>superiores es cordial</p>
--	--	--	------------------------------

		<p>contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas productivas y de servicio en la organización.</p> <p>Indicadores (9;10;11;12)</p>	
<p><b>Variable dependiente VD</b></p> <p><b>Sistema administrativo:</b></p> <p>Es aquello que vincula a la administración (el acto de administrar: organizar o gestionar recursos), que determina una serie de procedimientos que deben de ser respetados por los miembros de</p>		<p><b>Jerarquía y amplitud:</b></p> <p>La jerarquía o altura (dimensión vertical) hace referencia al número concreto de niveles de Dirección o mando de una organización, el número concreto de niveles de mando de una organización establece la altura de la organización, de manera que esta</p>	<p>13. La Directora demuestra un liderazgo efectivo</p> <p>14. La Directora de la institución cumple con el monitoreo a los docentes.</p> <p>15. El padre de familia al acudir a la institución es atendido con amabilidad y de manera oportuna.</p> <p>16. Los docentes cumplen en presentar de manera oportuna su carpeta pedagógica.</p>



<p>una compañía a la hora de tomar decisiones donde las acciones de todos los integrantes está dirigida a cumplir los objetivos de la institución.</p>		<p>característica resulta decisiva para conocer no solo la dimensión de la organización, sino también la capacidad de responder ante la demanda del entorno.</p> <p>Indicadores (13;14;15;16)</p> <p><b>La amplitud (dimensión horizontal) o divisionalización de una estructura administrativa que está vinculada a la especialización del trabajo , agrupando a las personas que prestan servicio dentro de la organización en función de determinados criterios , siguiendo casi siempre una</b></p>	<p>17. <b>Registro</b> siempre mi asistencia en la institución.</p> <p>18. <b>Antes</b> de iniciar las sesiones registro en el cuaderno de asistencia de la sección el tema a dictar en clase</p> <p>19. <b>Conozco</b> el MOF de la institución.</p> <p>20. <b>Me</b> limito a trabajar únicamente en mi labor</p> <p>21. <b>Me</b> preparo permanentemente en perfeccionarme profesionalmente.</p> <p>22. <b>Me</b> gusta el trabajo que realizo.</p> <p>23. <b>Comparto</b> mis conocimientos con mis compañeros de trabajo.</p>
--	--	---	---

		<p>lógica concreta , que se orienta a facilitar de la mejor manera posible la consecución de los objetivos de la organización, articulando las actividades en unidades de manera que la dimensión está asociada a la especialización de del trabajo que configura ámbitos diferenciados de gestión representados en unidades administrativas, la estructura horizontal puede seguir diferentes modelos de divisionalización, que casi siempre van a depender de los ámbitos de actividad de las organizaciones o</p>	
--	--	--	--

		<p>sus metas principales.</p> <p><b>Mecanismo de coordinación y control.</b></p> <p>El fundamento básico de la administración es la tensión entre la división del trabajo y la coordinación y control de estas actividades para no perder de vista la misión y los objetivos de la organización , la diferencia es lo inherente a las estructuras administrativas derivada de la jerarquía y la divisionalización, genera la tensiones centrífugas que es necesario articular adecuadamente para lograr un</p>	
--	--	--	--

		<p>funcionamiento adecuado donde se sitúa el principio de coordinación que se concreta introduciendo instrumentos de control de actividades desarrolladas dentro de la estructura administrativa .</p> <p>La adaptación mutua se logra mediante una coordinación de trabajo simple, mediante una comunicación informal, este tipo de adaptación se realiza en organizaciones simples como talleres, grupos sociales pequeños, etc.</p> <p>Indicadores (17;18;19;20)</p>	
--	--	---	--

		<p><b>Puestos de trabajo</b></p> <p>Es la unidad mínima de la organización administrativa, es decir se trata de una unidad concreta e impersonal compuesta por una serie de tareas que han de realizarse bajo ciertas condiciones y a las que se asignan unas habilidades o competencias que es necesario que tenga la persona elegida para ocupar este puesto.</p> <p>Indicadores (21;22;23)</p>	
--	--	---	--

### Anexo 3 MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**TÍTULO:** La Competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018

**VARIABLE DE ESTUDIO 1:** Competitividad

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMES Y/O REACTIVOS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Tecnología	1. El ambiente de laboratorio facilita la realización de mis labores.	36,3%	04	1. Me agrada el equipamiento que cuenta el laboratorio de cómputo.	1=Nunca 2=Casi nunca 3=Regularmente 4=Casi siempre 5=Siempre
	2. El laboratorio de computación cuenta con acceso a internet en forma permanente.			2. Me facilita mi trabajo el tener acceso a internet.	

	<p>3. Me siento capacitado en el mantenimiento de los equipos de informática .</p>			<p>3. Me resulta muy fácil el mantenimiento del sistema informático de la institución.</p>	
	<p>4. Se cuenta con software en las diferentes especialidades.</p>			<p>4. No tengo ninguna dificultad en el manejo de diferente software.</p>	
Recursos humanos	<p>5. Me siento capacitado en el uso de las computadoras y sus diferentes programas</p>	36,3%	04	<p>5. Los sistemas informáticos con el que contamos me resulta muy familiar.</p>	<p>1=Nunca 2=Casi nunca 3=Regularmente 4=Casi siempre 5=Siempre</p>
	<p>6. Me capacito permanentemente por mi cuenta en</p>			<p>6. Participo en el manejo de las TIC , organizado</p>	

	<p>el manejo de las TIC.</p> <p>7. Me siento a gusto con la labor que desempeño en la institución</p> <p>8. Me siento importante en mi trabajo</p>			<p>s por la UGEL.</p> <p>7. Me siento a gusto con la labor que desempeño en la institución</p> <p>8. Me alegra que mi trabajo les guste a mis estudiantes</p>	
Desempeño laboral.	<p>9. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.</p> <p>10. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.</p>	27,3%	03	<p>9. Siento que es importante el conocimiento que transmito a mis estudiantes</p>	<p>1=Nunca</p> <p>2=Casi nunca</p> <p>3=Regularmente</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p>



	11. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.			10. Mi trabajo exige que me prepare permanentemente.	
	12. La relación que tengo con mis superiores es cordial			11. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis superiores.	
TOTAL		99,9%	11		

## Anexo 4 MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**TÍTULO:** La Competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018

**Variable dependiente:** Sistema administrativo

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ÍTEMES	ÍTEMES Y/O REACTIVOS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Jerarquía y amplitud	13. La Directora demuestra un liderazgo efectivo	33,3 %	04	12. El trabajo que realizamos en la institución siempre se coordinan con la Directora.	1=Nunca 2=Casi nunca 3=Regularmente 4=Casi siempre 5=Siempre
	14. La Directora de la institución cumple con el monitoreo a los docentes.			13 Mi trabajo siempre es supervisado por la Dirección de la institución	
	15. El padre de familia al acudir a la institución es atendido con amabilidad y de manera oportuna.			14 Los padres de familia son atendidos en forma inmediata.	
	16. Los docentes cumplen en presentar de			15 Mi carpeta pedagógica lo presento ante la	

	manera oportuna su carpeta pedagógica.			Directora en forma oportuna.	
Mecanismo de coordinación y control.	17. Registro siempre mi asistencia en la institución.	41,6 %	05	16 Siempre registro mi hora de ingreso y salida de la institución	1=Nunca 2=Casi nunca 3=Regularmente 4=Casi siempre 5=Siempre
	18. Antes de iniciar las sesiones registro en el cuaderno de asistencia de la sección el tema a dictar en clase			17 En forma disciplinada se consigna la sesión a dictarse en cada clase en los cuadernos de asistencia de cada aula.	
	19. Conozco el MOF de la institución.			18 Me desenvuelvo realizando el trabajo que me corresponde en la institución.	
	20. Me limito a trabajar únicamente en mi labor			19 Me gusta colaborar en todas las actividades en mi trabajo	

				20 Me gusta realizar siempre rápido mi trabajo	
Puestos de trabajo	21. Me preparo permanentemente en perfeccionarme profesionalmente.	25%	03	21 Mi trabajo exige que me prepare permanentemente.	1=Nunca 2=Casi nunca 3=Regularmente 4=Casi siempre 5=Siempre
	22. Me gusta el trabajo que realizo.			22 Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
	23. Comparto mis conocimientos con mis compañeros de trabajo.			23 Me agrada apoyar a mis compañeros en sus trabajos.	
TOTAL		99,9 %	12		

## Anexo 5 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO DE ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MUTTER IRENE AMEND ABANCAY

La Competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter  
Irene Amend Abancay, 2018

#### ESCALA DE LIKERT

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con que usted ha experimentado ese sentimiento.

<b>AFIRMACIONES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Me agrada el equipamiento que cuenta el laboratorio de cómputo.					
2. Me facilita mi trabajo el tener acceso a internet.					
3. Me resulta muy fácil el mantenimiento del sistema informático de la institución.					
4. No tengo ninguna dificultad en el manejo de diferente software.					
5. Los sistemas informáticos con el que contamos me resulta muy familiar.					
6. Participo en el manejo de las TIC , organizados por la UGEL					

7. Me siento a gusto con la labor que desempeño en la institución					
8. Mi trabajo exige que me prepare permanentemente.					
9. Siento que es importante el conocimiento que transmito a mis estudiantes					
10. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma solidaria por mis compañeros de trabajo.					
11. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis superiores					
12. El trabajo que realizamos en la institución siempre se coordinan con la Directora.					
13. Mi trabajo siempre es supervisado por la Dirección de la institución					
14. Los padres de familia son atendidos en forma inmediata.					
15. Me agrada apoyar a mis compañeros en sus trabajos					
16. Mi carpeta pedagógica lo presento ante la Directora en forma oportuna.					
17. Siempre registro mi hora de ingreso y salida de la institución					
18. En forma disciplinada se consigna la sesión a dictarse en cada clase en los cuadernos de asistencia de cada aula.					
19. Me desenvuelvo realizando el trabajo que me corresponde en la institución.					
20. Me gusta colaborar en todas las actividades en mi trabajo					
21. Siento que mi trabajo no es valorado en la institución					
22. Mi trabajo exige que me prepare permanentemente.					
23. Me siento con mucha energía en mi trabajo					

## ANEXO 6



### **INSTITUCIÓN EDUCATIVA** **“MUTTER IRENE AMEND”**

Abancay - Apurímac

Av. 28 de julio Nro. 200 Pueblo Libre –ABANCAY- APURIMAC www.irene.hostei.com

### **LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA** **“MUTTER IRENE AMEND” DE ABANCAY.**

#### **CONSTANCIA:**

Que, el profesor Wilber Pedraza Hurtado a realizado el trabajo de investigación en la institución, para optar el título de magister en Gestión Pública cuyo título es “Competitividad en el Sistema Administrativo de la Institución Educativa Mutter Irene Amend Abancay - 2018”.

Se expide el presente documento a petición verbal del interesado para los fines que crea conveniente.

Abancay, 13 de julio del 2018.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA**

**VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**PROYECTO DE TESIS:**

**“la competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene  
Amend Abancay - 2018”**

**INTEGRANTES:**

Wilber Pedraza Hurtado

Asesor (a): José Luis Valencia Vila

Abancay, julio del 2018



Abancay, Julio del 2018

Señor (a): Mg. Tito Medina Warthon

**Asunto: Validación de Instrumentos**

Nos es grato dirigirnos a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar su participación como experto en la validación de los instrumentos a utilizar en el proyecto de tesis: **“La competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay - 2018”** que estamos proponiendo. Conocedores de su trayectoria profesional y solvencia académica en la materia; tenga a bien revisar los documentos adjuntos. Sus observaciones serán valiosas para el desarrollo de la presente investigación.

Atentamente,

Wilber Pedraza Huerto  
Nombres

Alt. Pedraza

Adjuntamos:

Ficha de validación del instrumento

Matriz de consistencia.

Matriz de operacionalización de variables.

Matriz de Instrumentos de recolección de datos.

Instrumentos.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRES : Wilber Pedraza Hurtado  
MENCIÓN : Gestión Pública  
FECHA : 17 de Julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

~~.....  
.....  
.....~~

2. CONTENIDO:

~~.....  
.....  
.....~~

3. ESTRUCTURA:

~~.....  
.....  
.....~~

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

~~.....  
.....  
.....~~

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
Firma  
Mg. o Dr. M. TITO MEDINA WARTHON  
DNI: 31039205  
Celular: 992467099

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

"La competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay - 2018"

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: *Abancay periodo 2018*

1.3 INVESTIGADORES: *Castro, Encarnación H. V. 2018*

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno
Forma	Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios			✓
	1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			✓
	2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.			✓
Contenido	3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			✓
	4. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			✓
	5. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.			✓
Estructura	6. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			✓
	7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			✓
	8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			✓
	9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			✓

**I. APORTE Y/O SUGERENCIAS:**

*Revisar las condiciones de aplicabilidad.*

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación



Debe corregirse



*17 de Julio* del 2018

Firma

Mg. o Dr. *Dr. Tito Medina*

DNI: *21039205*

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA**

**VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**PROYECTO DE TESIS:**

**"la competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene  
Amend Abancay - 2018"**

**INTEGRANTES:**

Wilber Pedraza Hurtado

Asesor (a): José Luis Valencia Vila

Abancay, julio del 2018

Abancay, Julio del 2018

Señor (a): Mg. Antonia E. Libertado Peguío

**Asunto: Validación de Instrumentos**

Nos es grato dirigirnos a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar su participación como experto en la validación de los instrumentos a utilizar en el proyecto de tesis: **"La competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay - 2018"** que estamos proponiendo. Conocedores de su trayectoria profesional y solvencia académica en la materia; tenga a bien revisar los documentos adjuntos. Sus observaciones serán valiosas para el desarrollo de la presente investigación.

Atentamente,

Wilber Padua Murdock  
Nombres

[Firma]

Adjuntamos:  
Ficha de validación del instrumento  
Matriz de consistencia.  
Matriz de operacionalización de variables.  
Matriz de Instrumentos de recolección de datos.  
Instrumentos.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRES : Wilber Pedraza Hurtado  
MENCIÓN : Maestría en Gestión Pública  
FECHA : 17 de Julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....  
.....  
.....

2. CONTENIDO:

.....  
.....  
.....

3. ESTRUCTURA:

.....  
.....  
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....  
.....  
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación   
Debe corregirse

  
Firma  
Mg. o Dr. Mg. Antonia E. Hurtado P.  
DNI: 31039260  
Celular: 956217451



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:  
 "La competitividad en el sistema administrativo de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay - 2018"  
 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: *Abancay, Perú, 2018*  
*Extracción Exitosa*  
 1.3 INVESTIGADORES: *Wilber Roberto Huerto*

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno
Forma	Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios			✓
	1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			✓
	2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.			✓
Contenido	3.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			✓
	4.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			✓
	5.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.			✓
Estructura	6.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			✓
	7.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			✓
	8.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			✓
	9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			✓

**I. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

*Reúne las condiciones de aplicabilidad.*

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación  Debe corregirse

*17* de *Julio* del 2018

Firma: *[Firma]*  
 Mg. o Dr. *Mg. Antonia E. Huerto P.*  
 DNI: *31038260*