



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Nivel de Competencias Genéricas de los Directivos de una Unidad Educativa en
Guayaquil 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Ruiz Bermeo, Elizabeth Estefanía (ORCID: 0000-0003-2749-4197)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2020

DEDICATORIA

A Dios, por el propósito hermoso de vida que me regaló, a mi madre por fomentar en mí el amor por las letras con cada libro que me regaló durante mi infancia y adolescencia, a mi padre por su labor de hombre responsable y solventar mi formación académica hasta donde le fue posible, lo suficiente para dejar arraigado en mí... las ganas de siempre continuar actualizando mis conocimientos.

A mi mejor amiga, Zulemma por acompañarme en este objetivo con su paciencia, afecto y conocimientos.

Finalmente a mis alumnos, por enseñarme amar la docencia y ayudarme a reconocer que siempre necesito aprender y vivir en constante transformación humana y profesional.

La autora.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a la escuela de Posgrado de la universidad Cesar Vallejo y a cada uno de los docentes que pasaron por esta importante etapa de mi vida y tuvieron el gentil acto de compartir sus conocimientos conmigo. De manera especial a mi tutora Dra. Liliana Espinoza, por transmitirme su amor, discernimiento y conocimientos de Investigación, que mucho contribuyó al desarrollo de esta tesis.

Finalmente a la Unidad Educativa LEMAS, especialmente al Ing. Víctor Hugo Calderón por ser fuente de inspiración constante de desarrollo personal y profesional, y a la Mg. Gina Ramírez por su gestión oportuna para la aplicación de este trabajo y su calidez para conmigo siempre que lo he requerido.

A todos ustedes... ¡Gracias por hacerlo posible!

La autora.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Elizabeth Estefanía Ruiz Bermeo, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con cédula N° 0925669988, con el proyecto de tesis titulado Nivel de Competencias Genéricas en los directivos de una Unidad Educativa en Guayaquil 2019.

Declaro bajo juramento que:

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

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



Cédula N° 0925669988

Piura, Enero 5 de 2020

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE IMÁGENES	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	16
2.1 Tipo de la Investigación	16
2.2 Variable y Operacionalización	17
2.3 Población y Muestra	19
2.3.1 Población.....	19
2.3.2 Muestra	19
2.3.3 Muestreo	19
2.3.4 Criterios de Selección	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.4.1 Técnicas	20
2.4.3 Validez y confiabilidad.....	20
2.4.3.1 Validez.....	20
2.5 Procedimiento.....	21
2.6 Método de análisis de datos.....	21
2.7 Aspectos Éticos	21
III. RESULTADOS.....	22
3.1 Análisis descriptivos.....	22
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población	19
Tabla 2: Muestra.....	19
Tabla 3: Distribución de los niveles de la dimensión competencias instrumentales	22
Tabla 4: Distribución de los niveles de la dimensión competencias interpersonales	23
Tabla 5: Distribución de los niveles de la dimensión competencias sistémicas	24
Tabla 6: Distribución de los niveles de la variable competencias genéricas.....	25

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1.....	83
---------------	----

RESUMEN

La investigación titulada Nivel de Competencias Genéricas en los directivos de una Unidad Educativa en Guayaquil 2019, permitió determinar el nivel de las Competencias Genéricas y con ello dar a conocer también el nivel de las habilidades técnicas o instrumentales, interpersonales o personales y sistémicas o participativas. La tesis corresponde a una investigación de tipo descriptiva, con un diseño no experimental que contó con una población de 12 directivos y se centró en la misma muestra de 12 directivos, de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión que se consideraron. Para la recopilación de la información se consideró como técnica la encuesta y se desarrolló como instrumento un cuestionario de 51 ítems que resultó válido luego de la revisión exhaustiva de tres expertos, y confiable por la aplicación de una prueba piloto que recogió información de 20 directivos de una institución educativa cercana a la que fue objeto de estudio, se procedió a ingresar en el programa SPSS la data y el cálculo arrojó como resultado un alfa de Cronbach de 0,87. La recopilación de los datos oficiales dan a conocer en la tabla 6 un nivel alto de competencias genéricas en el 100% de los directivos, la tabla 3 un nivel alto en las competencias técnicas o instrumentales en el 91,7% de la muestra encuestada, la tabla 4 un nivel alto en el 100% de las competencias personales y la tabla 5 un nivel alto en el 83% de los directivos. Se concluye indicando que los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019, cumplen con las habilidades requeridas para el ejercicio profesional de su labor.

Palabras clave: Competencias, Habilidades, Genéricas, Profesionalidad, Aptitudes

ABSTRACT

The research entitled Level of Generic Competences in the management of an Educational Unit in Guayaquil 2019, allowed to determine the level of the Generic Competencies and with it also to make known the level of the technical or instrumental, interpersonal or personal and systemic or participatory skills. The thesis corresponds to a descriptive research, with a non-experimental design that had a population of 12 directive and focused on the same sample of 12 directive , according to the inclusion and exclusion criteria that were considered. For the collection of the information, the survey was considered a technique and a 51-item questionnaire was developed as an instrument that was valid after the exhaustive review of three experts, and reliable due to the application of a pilot test that collected information from 20 management From an educational institution close to the one under study, the data was entered into the SPSS program and the calculation resulted in a Cronbach's alpha of 0.93. The compilation of the official data reveals in Table 6 a high level of generic competencies in 100% of the directive, the table 3 a high level in the technical or instrumental competences in 91.7% of the sample surveyed, table 4 a high level in 100% of personal competencies and table 5 a high level in 87% of management. It is concluded by indicating that the directive of an educational unit in Guayaquil 2019, comply with the skills required for the professional exercise of their work.

Keywords: Competencies, Abilities, Generic, Professionalism, Aptitude.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, las habilidades cognitivas, comunicacionales, emocionales, sociales entre otras, están inmersas en las competencias genéricas llamadas también competencias gerenciales, profesionales y hasta competencias para la vida. Es por ello que estandarizar lo que se aprende y la adquisición de habilidades profesionales es en la actualidad todo un desafío en el sistema educativo (Martínez, Benítez, & Hernández 2019)

Achaerandio (2010) manifiesta que en la mayoría de las universidades en Europa el aprendizaje de estas habilidades y competencias es clave, y más desde que se planteó el acuerdo de Tuning Educational Structures in Europe (2003), el cual permite que una gran cantidad de universidades en Latinoamérica, puedan considerar las estructuras educativas del campo universitario europeo y así formalizar el conocimiento de las competencias para la vida.

Los nuevos entornos profesionales, digitales y globales requieren personas conscientes de las habilidades específicas que necesitan en su ejercicio profesional y de aquellas destrezas que podrían servirle en cualquier otra disciplina en la que les toque desempeñarse de forma exitosa. Aunque aún muchas competencias se clasifican en genéricas y no son suficientemente específicas como para denotar un contexto en particular, lo cierto es que los sistemas de enseñanza tienen un gran reto por delante, no solo en el ámbito de impartir conocimiento, sino en continuar con investigación adicional que afiance cada vez más la adquisición de las competencias profesionales (Pulham, Graham, & Short, 2018).

A nivel Nacional es notorio que las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y hasta privadas enfrentan dificultades administrativas, organizativas y pedagógicas. Regularmente cuando alguien de la comunidad educativa se siente afectado recurre al Director, pues es este a quien se identifica como responsable de los inconvenientes, entorpecimientos y demás situaciones que no resultan como se espera. Esto es frecuente puesto que el Director cumple

con una gran cantidad de tareas para el correcto desarrollo de los planteles escolares, lo cierto es que no se puede dejar también de reconocer que a pesar de que la responsabilidad no se delega, las tareas sí; es por ello necesario mencionar que junto al Director se encuentra un equipo de directivos y mandos medios, cuyo trabajo también incide en el alcance de los objetivos institucionales y por esta razón es importante resaltar, que los estilos de liderazgo, las habilidades interpersonales, la adaptación, la iniciativa, el espíritu emprendedor y las acciones que tomen los demás miembros del equipo de trabajo repercutirán en el éxito de la organización y el cumplimiento de los objetivos institucionales (Rodríguez, 2015).

Paz-Delgado & Estrada-Escoto (2016) indicó que el progreso de una competencia docente que se asocie con la comprensión de la pluralidad de la humanidad como valor, tendrá como objetivo el progreso de las organizaciones educativas, es importante que se considere entonces que la prosperidad de las instituciones, mucho tendrá que ver con las decisiones que se tomen en equipo, pero también de forma individual, desde el sitio que cada miembro ocupa, por ello es altamente necesario que dicho equipo cuente con el perfil idóneo, que involucre las competencias profesionales requeridas para el cumplimiento de la misión y la consecución de la visión de las instituciones.

Las organizaciones no solo generan progreso para sí mismas, sino que también están vinculadas a la comunidad porque responden a los problemas de la sociedad actual que tienen naturaleza global y multidisciplinaria. Por ello es necesario que las respuestas a estos inconvenientes no solo se limiten a los sectores políticos y económicos sino a todos los profesionales, cuyo deber es sumir su cuota de responsabilidad y contribuir a la solución de los inconvenientes haciendo uso de sus capacidades y actitudes desarrolladas durante su proceso formativo (Boni & Lozano, 2007).

A pesar del conocimiento que se tiene sobre el tema es mucho lo que falta por indagar y aplicar en las instituciones educativas que se ubican entre las principales ciudades del Ecuador, entre ellas Guayaquil. Lévy (2004), sostiene que la construcción de nuevas sociedades es posible a través de un cambio en la

perspectiva que se tiene de la inteligencia, es decir, dejar de verla de manera individual, para empezar a considerarla no solo como el punto de unión de las ideas, sino también de las personas. Es factible entonces la consideración de un trabajo en equipo más efectivo a través de la participación de todo un cuerpo directivo altamente calificado.

La institución educativa en la que se plantea el presente estudio, corresponde a una organización particular o privada fundada en el año 2009. Con 10 años de servicio a la comunidad del norte de la ciudad de Guayaquil, siendo relativamente nueva en el mercado educativo, se ha expandido con una segunda sede ubicada en otra arteria principal de la misma ciudad. Para el año inaugural, 2018, gran parte de los mandos medios de la sede principal migraron a la nueva institución y seguían despachando trabajo en ambas sedes. Por ello en el año 2019 los altos mandos de la organización en pro del crecimiento de la misma, consideraron necesario evaluar y medir el nivel de competencias genéricas de toda la planta de mandos medios y altos.

Con esto se dio inicio a un plan de evaluación e identificación del potencial de los colaboradores para conocer con exactitud el nivel de conocimientos, habilidades y competencias que poseen. Dicho potencial es importante, sin embargo no garantiza el éxito profesional, pues este debe ser guiado, desarrollado y formado. Para apoyar dicha formación y seguir mejorando la calidad del servicio educativo, los resultados del presente trabajo permitieron establecer una propuesta formativa que mejore y fortalezca las habilidades que sean necesarias.

En este sentido la realización de un plan de evaluación e identificación del potencial traerá muchos beneficios para el diseño, gestión e implantación de procesos en el departamento de Talento Humano, ya que ofrece la posibilidad de reclasificar el personal y aprovechar de mejor manera los recursos personales de los que dispone.

En referencia a los antecedentes internacionales Espinoza (2018), en su investigación titulada Competencias de formación profesional y competencias

personales del directivo en la gestión educativa escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04, realizada en Lima y presentada en la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como propósito convertirse en un referente que le permita a los directivos ampliar cada vez más sus competencias profesionales y personales, y poder cumplir así con el objetivo institucional de las organizaciones, también se pretendió delimitar como influyen estas habilidades en la gestión institucional. Este trabajo investigativo utilizó un método hipotético deductivo, un diseño no experimental de corte transversal, esta se aplicó a 56 personas de tres centros de estudio distintos. Para recopilar los datos de las variables Competencias Profesionales, Competencias personales y Gestión Educativa, se hizo uso de la encuesta, la cual arrojó como resultados un coeficiente de 895 para competencias personales, para competencias profesionales 980 y para gestión educativa 954, dichos resultados son de alta confiabilidad puesto que la validez de los instrumentos se sometieron, mediante el juicio de los expertos, a la prueba Alfa de Cronbach. Los resultados que se obtuvieron indican que las competencias profesionales y personales de los directivos influyen altamente en la gestión escolar. Se concluyó la existencia de una relevante relación entre las variables competencias profesionales y competencias personales sobre la Gestión Escolar.

Orihuela Alvino (2017) en su trabajo de investigación titulado Competencias Gerenciales en la gestión del cambio del personal de la UGEL 04 2017 en Lima presentado a la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, plantea la importancia de determinar las competencias gerencias en el cambio de los colaboradores de la UGEL 04, a través de este estudio le fue posible conocer las fortalezas y las debilidades de la organización en relación a la eficiencia del servicio. En el marco metodológico se consideraron las dimensiones de la variable competencias gerenciales que incide mayormente en el cambio que desarrollan los colaboradores. Esta investigación uso un método cuantitativo y para la recopilación de datos de los trabajadores, se valió del uso de una encuesta con dos cuestionarios como herramientas. El resultado de la aplicación de dicha encuesta ratifica que las competencias gerenciales influyen directamente en la gestión del cambio. Se ratifica que la gestión es Ciencia y para el alcance del éxito y el correcto

liderazgo, es necesario aprender un conjunto de conocimientos apropiados y llevar a la práctica las habilidades y técnicas adquiridas (Moorcroft & Richardson, 2000).

Velásquez (2018), en su tesis denominada Evaluación de las Competencias Laborales Genéricas en la UGEL 02 La Esperanza 2018 desarrollada en Trujillo en la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo principal conocer si el personal que labora en dicha Unidad ejecutora de educación cumplen con las competencias profesionales que sus respectivos puestos de trabajo demandan. El diseño de este trabajo fue experimental, transversal, descriptivo y los datos que se recogieron fueron a través de un análisis documental. En la tabla 1 ya fue posible identificar aquellas competencias genéricas referente a lo laboral que se requieren para dichos trabajadores, en las cuales se obtuvieron Orientación al cliente; trabajo en grupo y cooperación, Orientación al resultado; atención al orden, calidad y perfección y finalmente el pensamiento analítico. Todos estos en una escala gráfica discontinua. La población de este trabajo estuvo conformada por 26 colaboradores. Se concluyó que el 23% de los colaboradores de la UGEL 02 cumplen con las competencias profesionales que sus cargos laborales exigen.

Ventosilla Sosa (2017) en su tesis magistral denominada Competencias Gerenciales y Satisfacción Laboral de los Directivos de las Instituciones Educativas de la UGEL desarrollada en Lima y presentada en la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo sostiene que el diseño de estudio no experimental empleó un método de muestreo probabilístico, tomando como muestra a 148 directivos, los resultados fueron procesados utilizando el paquete estadístico SPSS22. El objetivo general de dicho trabajo fue determinar la relación existente entre las competencias gerenciales y la satisfacción laboral. En un análisis descriptivo correlacional, se obtuvo como resultado el rechazo de una hipótesis nula puesto que los resultados evidenciaron una correlación entre las competencias gerenciales y la satisfacción laboral.

Zegarra Portillo (2018) presenta en su tesis magistral denominada Competencias Genéricas y la inserción laboral en los egresados de la facultad de Psicología UCV

Lima Norte 2018 presentada en la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo , tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la mencionada facultad. Esta investigación fue realizada dentro de un enfoque cuantitativo y un método hipotético deductivo, su diseño no experimental utilizó una población de 100 egresados de la Facultad de Psicología de la UCV. En la recolección de datos se utilizaron instrumentos, cuestionario de Tuning-Competencias Genéricas y Cuestionario de Inserción Laboral. Los resultados que se obtuvieron deberían determinar la correlación de las variables, el resultado del coeficiente de correlación Rho Serman indicó 0,611, por lo que se concluye que las competencias genéricas están relacionadas con la inserción laboral de los egresados de la facultad de Psicología de la UCV de Lima Norte 2018.

En los antecedentes Nacionales Espinoza García (2017), en su tesis desarrollada en Guayaquil presentada en la escuela de posgrado de la Universidad Casa Grande, titulada “El uso de e-rúbricas en el desarrollo de competencias genéricas” presenta una investigación que tiene un enfoque central en la incorporación de un instrumento que evalúe formativamente y sea apoyado por la tecnología. El objetivo central de esta investigación fue establecer el efecto que tiene la utilización de la e-rúbrica como una herramienta de evaluación formativa que mejora el desempeño académico y determina la percepción de los estudiantes sobre dicha competencia. Este estudio empírico-positivista tuvo una muestra de 43 estudiantes, los resultados que se obtuvieron tomaron valor a través de pruebas paramétricas como t-students y pruebas no paramétricas como la de Wilcoxon y U de Mann-Withney, a través de estas fue posible concluir que los alumnos perfeccionaron su desarrolló académico y el trabajo en equipo mediante el uso de las rúbricas electrónicas. Se presentó otro resultado positivo, este corresponde a una mejora de sus percepciones del trabajo en equipo.

Aviles (2013), en su tesis magistral aplicada en Guayaquil y presentada en la escuela de posgrado de la universidad de Guayaquil, denominada Incidencia de las competencias profesionales de los docentes en el nivel de egresión de la escuela de ingeniería de sistemas Universidad Técnica de Machala, sostiene como objetivo

principal del trabajo incorporar a todos los estudiantes que por varias causas no han podido continuar con su formación profesional en la universidad técnica de Machala. Este proyecto ha permitido detectar el nivel de egresión de los estudiantes universitarios. Esta investigación deja implantado un modelo de diseño de un plan de desarrollo de competencias profesionales de los docentes, lo cual permitirá la aplicación de nuevas metodologías y estrategias de enseñanza y aumentar el interés de la muestra de una forma factible, caracterizada por un modelo cuantitativo. La población que formó parte de la investigación incluía estudiantes de primer año, estudiantes de deserción, docentes y autoridades. Las conclusiones y recomendaciones formuladas luego de la prueba de hipótesis permitieron apreciar y sostener la necesidad de contar con un plan de desarrollo de las competencias profesionales. Por ello el aprendizaje de competencias hoy se vuelve un desafío para las universidades, pues deben transformar sus actuales prácticas pedagógicas como respuesta al desarrollo de labores efectivas en las organizaciones. (Salas, Sánchez, & Rodríguez, 2012)

Hoheb (2014), sostiene en su tesis magistral titulada Competencias Genéricas indispensables en el ejercicio profesional según empleadores de organizaciones de Guayaquil en el 2011 presentada a la escuela de posgrado de la universidad Casa Grande, que el objetivo de este trabajo fue describir la opinión de los empleadores de las áreas de RRHH y Educación de organizaciones de Guayaquil sobre las competencias genéricas que son relevantes en su ejercicio profesional. Otro propósito importante fue conocer las diferentes formas en las que estas organizaciones colaboran en el desarrollo de dichas competencias. La metodología utilizada fue mixta empleando encuestas y entrevistas a los empleadores de 7 instituciones de Guayaquil, para obtener una medida del nivel de importancia de las competencias se elaboró un índice y con ello poder identificar aquellas que las autoridades consideran indispensables a la hora de la contratación de profesionales de las mencionadas áreas. Los resultados afloraron que las 25 competencias genéricas incluidas en la encuesta son importantes en la práctica profesional, también se observó que pese a la buena disposición que tienen los directivos para recibir pasantes, enfrentan limitaciones que no contribuyen al desarrollo de las competencias genéricas.

Para el desarrollo de la presente tesis se desarrolló una búsqueda exhaustiva de trabajos de investigación en los diferentes repositorios de varias universidades del Ecuador, los resultados que se obtuvieron son los presentados anteriormente. Es posible inferir a partir de esta búsqueda que existe una gran necesidad de estudiar e investigar de manera profunda acerca de las competencias profesionales en el campo educativo. Ante realidades como estas, empleadores han empezado a ejercer mayor presión sobre las universidades europeas describiendo lo que en verdad pueden hacer los estudiantes que egresan como profesionales de las distintas carreras y no solo lo que saben, esto incita a que se generen rápidos cambios que dejen entrever la conexión entre la educación superior y las destrezas elementales (Cochran Smith, 2001).

Echeverría (2002), manifiesta que las competencias genéricas son las habilidades que permiten un desempeño eficiente de la profesión, para ello es necesario saber los conocimientos requeridos, un ejercicio eficaz de estos requiere saber hacer y ser funcionales en un mundo cambiante, sabiendo ser y sabiendo estar. Las organizaciones de hoy requieren que sus colaboradores además de poseer conocimientos y estén aptos para cumplir con las labores que se les encomienda de forma diaria, o alcanzar los proyectos que se les plantean; posean habilidades de convivencia sana para interactuar con diferentes conglomerados sociales de una forma amena y con una participación asertiva. Esto asegura que el trabajo en equipo sea óptimo y el trabajo individual exitoso, no solo en un determinado puesto de labores, sino en cualquiera que la empresa disponga para cada uno de los colaboradores.

Para Valverde (2001), conllevan más que conocimientos y capacidades, la probabilidad de activar los saberes que se adquieren producto de la experiencia laboral y del criterio diario que las personas llevan a cabo en sus trabajos, agregando constantemente experiencias y aprendizajes. No se pueda negar que la teoría es relevante, sin embargo unas de las capacidades sistemáticas más valoradas es la capacidad que se tenga de llevar estos conocimientos a la práctica,

dicha práctica solo se forja a través de la experiencia profesional que la persona posea.

Las competencias de acción profesional son aquellas que permiten un desempeño eficiente de la profesión que se tenga, si bien es cierto se necesita tener conocimientos requeridos, es decir saber, también se necesita, saber hacer y más aún saber ser (Barreda, 1995).

Al igual que Echeverría, otros autores coinciden en la relevancia de que además de poseer aptitudes se requieren también actitudes que evidencien un comportamiento idóneo dentro de las organizaciones, no solo por lo que de forma general las competencias genéricas estipulan, sino por lo que las empresas dentro de su manual de convivencia exigen de sus colaboradores, pues son las personas el recurso más valioso con el que cuentan, los profesionales son los que desarrollan acciones, alcanzan metas, ejecutan planes de trabajo, innovan y crean nuevos productos, servicios y hasta sistemas; para todo ello requieren conocimientos técnicos y científicos, pero para poder compartirlo, socializarlo y sobre todo conectar con el cliente externo se requiere más que eso. Se necesita una educación emocional eficaz que evidencie que el profesional ha adquirido habilidades para convivir, es decir que cuenta con recursos y herramientas para enfrentar y dar solución a los desafíos y exigencias que se presentan en la cotidianidad de la vida.

Para el presente trabajo se ha tomado como autor líder a Solanes (2008), quien manifiesta que las competencias genéricas se refieren a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos, que son altamente demandados en las diferentes áreas de un sector u organización. Es posible comprender entonces que son ese conjunto de saberes estandarizados, de conductas tipo, de tipos de razonamiento y procedimientos estándares que regulan la labor profesional de una persona. Es importante que estos posean altos conocimientos específicos; como por ejemplo que un abogado conozca de las leyes, un docente de pedagogía, un ing. de cálculos y planos o un médico de la medicina que requiere uno de sus pacientes, sin embargo también es relevante que se conozca así mismo, para

entonces poder reconocer sus reacciones y comportamientos ante determinadas situaciones que le generen estrés, intranquilidad, motivación negativa, furia o cualquier otro tipo de emoción que pudiera interferir en el buen desarrollo de su labor. También se requiere que conozca la forma en la que piensa, que reconozca las maneras en las que aprende con mayor facilidad, como planifica sus aprendizajes y el alcance de los resultados que se propone, es decir, que conozca sus cogniciones para que así sepa la facilidad o complejidad que le genera establecer relación entre ideas o conceptos diferentes, para así lograr extraer conclusiones y formar juicios frente a diversas situaciones. Por último también es importante que sepa de los procedimientos que deberá ejecutar dentro de la organización dependiendo la situación que se presente, esto le asegura estar asumiendo un comportamiento que obedece a los protocolos establecidos dentro de la empresa para la que labora.

El presente trabajo se basó en la investigación de Solanes (2008), en donde se toma como referencia el modelo de Tuning para dividir las competencias genéricas en tres dimensiones. (Tuning Educational Structures in Europe, 2003).

Competencia Instrumental o Técnica (saber hacer): Sabe y tiene conocimientos especializados con el campo profesional en el que se desenvuelve, lo que le permite el dominio del tema acorde a su vida laboral. Estas competencias le permiten al profesional reconocer su desempeño laboral, el cual se basa en la valoración que se le da al desarrollo de su trabajo y la autoconfianza que tiene para desarrollar tareas o alcanzar las metas que se plantea (Solanes, 2008).

Las competencias técnicas hacen referencia a esos conocimientos especializados y vinculados al ámbito laboral en el que se formó, lo cual permite dominar con pericia los contenidos que le ayudarán a cumplir con tareas acordes a su profesión (Echeverría, 2002).

Las competencias técnicas o instrumentales involucran habilidades cognitivas, metodológicas, lingüísticas y tecnológicas, de acuerdo ello se han establecido diez habilidades que constituyen las capacidades del graduado:

1. Conocimientos generales de la profesión
2. Organización y Planificación

3. Analizar y Sintetizar
4. Conocimientos orales y escritos del idioma
5. Conocimientos de otra lengua
6. Manejo del computador
7. Toma de decisiones
8. Resoluciones de conflictos
9. Gestión de la información
10. Experiencia profesional

Las habilidades mencionadas permitirán que el profesional desarrolle labores específicas de su profesión, así como también la gestión adecuada de acciones que le permitan resolver o conseguir un propósito (Tuning Educational Structures in Europe, 2003).

Competencia Interpersonales o Personal (Saber ser): Mantener una imagen real sobre sí mismo, desenvolverse en base a las propias convicciones, hacerse cargo de sus responsabilidades, decisiones y minimizar frustraciones (Solanes, 2008).

Estas competencias se asocian con la facultad que tiene el profesional para poder relacionarse con diferentes conglomerados sociales y trabajar en equipos específicos y multidisciplinarios.

Las empresas de hoy, valoran que el profesional posea una imagen real acerca de sí mismo, para que las decisiones que tome y acciones que ejecute lo haga en conformidad a sus convicciones, asumiendo responsabilidades que minimicen frustraciones y le aseguren mejores toma de decisiones (Echeverría, 2002).

De acuerdo al Tuning Educational Structures in Europe (2003), las habilidades que constituyen las capacidades del graduado son las siguientes:

1. Capacidad crítica y autocrítica
2. Habilidades interpersonales
3. Trabajo en equipo
4. Compromiso con la ética
5. Aprecio por la diversidad
6. Trabajo en equipo multidisciplinario
7. Capacidad para dialogar con profesionales de otras áreas
8. Habilidad para trabajar en un contexto internacional

Dichas habilidades son las herramientas que le permiten al profesional comprender que en el mundo laboral en el que se desenvuelve encontrará diversidad de opiniones y consideraciones frente a un mismo tema, de allí la relevancia de que se conozca y maneje sus emociones de forma adecuada.

Competencia Participativa o Sistémica (Saber estar): Estar pendiente de los cambios del sector laboral, con buena predisposición a las relaciones interpersonales, a la comunicación y cooperación orientada hacia el trabajo en equipo (Solanes, 2008).

Las competencias participativas mantienen al profesional atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto a buenas relaciones interpersonales, a comunicarse efectivamente y cooperar con otros profesionales, demostrando en todo momento un comportamiento orientado hacia el equipo de trabajo (Echeverría, 2002).

De acuerdo al Tuning Educational Structures in Europe (2003) las habilidades que forman parte de las capacidades del graduado son:

1. Capacidad de llevar los conocimientos a la práctica
2. Habilidades de Investigación
3. Capacidad de aprender
4. Liderazgo
5. Creatividad
6. Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones
7. Espíritu emprendedor
8. Capacidad de trabajo autónomo
9. Gestión de proyectos
10. Motivación por el trabajo
11. Responsabilidad por el trabajo
12. Preocupación por la calidad

Estas competencias son altamente valoradas al igual que las competencias antes mencionadas, sin embargo de acuerdo al “Estudio de competencias en los titulados de UMH” Gómez et al., (2006) las competencias más valoradas por las organizaciones son 7, de las cuales 4 corresponden a las competencias participativas, dichas competencias son:

1. Trabajo en equipo
2. Compromiso con la ética

3. Planificación y organización
4. Responsabilidad en el trabajo
5. Motivación por el trabajo
6. Preocupación por la calidad
7. Capacidad de aprender

En relación con la teoría de la motivación de Maslow, que es una de las principales filosofías en el campo del comportamiento y desarrollo organizacional. Maslow (1943), se diseñó una jerarquía de necesidades que le permite al hombre evolucionar, cambiar y modificar su comportamiento en la medida que ve satisfechas sus necesidades iniciales, pues cada vez que las sacia, se presentan nuevas carencias que debe llenar (Colvin, 2011).

Es necesario mencionar que estas necesidades son de tipo fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de autorrealización. A su vez estas necesidades están subdivididas en deficitarias y desarrollo del ser, la diferencia radica en que las deficitarias refieren a una carencia y las del desarrollo del ser al quehacer de la persona (Koltk, 2006).

Las necesidades fisiológicas hablan y corresponden a la naturaleza biológica y apuntan a la supervivencia del individuo; son básicas como dormir, respirar o comer.

Las necesidades de seguridad se empiezan a presentar una vez que las fisiológicas están satisfechas, estas se orientan a forjar confianza y seguridad en el individuo, dicha seguridad se forja con la obtención de un empleo y con ello un ingreso que le proporcione estabilidad financiera para compartir con la familia y cuidar de su salud (Mubaya Tapiwa, Van Reisen, & Van Stam, 2016).

Las necesidades de afecto, amor y pertenencia surgen cuando las de seguridad están bajo control al igual que las fisiológicas, estas van orientadas a superar los sentimientos de soledad e individualismo y se apegan a los momentos en los que el individuo siente la necesidad de conectar con otra persona y dar paso al

matrimonio y formar su propia familia, para ser parte de una nueva comunidad en donde sienta que existen propósitos y objetivos similares al suyo.

La necesidad de estima, lógicamente empiezan aparecer cuando las tres anteriores han sido medianamente cubiertas, estas se asocian al amor propio, la autoestima, el reconocimiento personal, los logros individuales, cuando se satisfacen estas necesidades los individuos cobran una personalidad más segura pues se sienten valiosos en la sociedad, por el contrario, cuando éstas no están cubiertas, los seres humanos se sienten sin valor e inferiores.

En el último peldaño de esta jerarquía de necesidades se sitúan las de autorrealización, son las más relevantes y complejas a la vez pues se asocian con lo que el individuo nació para hacer y ser a través de una actividad específica, es decir, con su propósito de vida, el desarrollo personal. Esta teoría acompaña de forma altamente relevante las competencias que un profesional que ejerza un rol de líder debe desarrollar, pues como cabecilla de un grupo de personas, todas sus necesidades deben estar cubiertas y en constante ritmo de mejora.

El problema general planteado fue: ¿Cuál es el nivel de las competencias genéricas de los Directivos de una Unidad Educativa en Guayaquil 2019?

La investigación se justifica teóricamente en el autor de la variable estudiada, Competencias Genéricas Solanes (2008), en su teoría reconoce que las competencias son reales cuando el conocimiento que se adquirió se puede transferir de manera adecuada en el lugar de trabajo, para que este aprendizaje facilite a los profesionales saber cómo comportarse y actuar según lo que se desea por parte de la organización en la que labora (Carazo, 1999).

La investigación se justificó metodológicamente porque el instrumento que se usó en la investigación consistió en una evaluación formada por un cuestionario de 51 ítems de respuesta, dicho cuestionario puede aplicarse tanto en directivos como en académicos y se aplicó a 12 directivos, toma validez al estar integrado por una

cuestionamientos que le permiten al profesional autoevaluar su potencial y quehacer profesional.

La investigación realizada expresa sugerencias que se considerarán para mejorar los niveles de las competencias genéricas en los directivos de las instituciones educativas y así alcanzar sus objetivos institucionales. Lo cual resulta de alta relevancia puesto que según Fritz K, Renold, Ernst, Winther, & Weber (2009) es importante afilar el entendimiento de la construcción de habilidades, destrezas o competencias con respecto al avance de una actividad curricular eficaz.

El objetivo general que se planteó fue: Determinar el nivel de las competencias Genéricas de los directivos de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2019; mientras que los objetivos específicos que se plantearon fueron: a) Determinar el nivel de las competencias Técnicas o Instrumentales de los directivos de una Unidad Educativa de Guayaquil 2019, b) Determinar el nivel de las competencias personal o interpersonal de los directivos de una Unidad Educativa de Guayaquil 2019, c) Determinar el nivel de las competencias participativas o sistémicas de los directivos de una Unidad Educativa de Guayaquil 2019.

La hipótesis general fue: El 77% de los directivos de una Unidad Educativa de Guayaquil 2019, poseen competencias genéricas bajas.

Dicho porcentaje se tomó de forma referencial, después de revisar otros estudios relacionados con la evaluación de competencias genéricas en directivos de organizaciones educativas. La tesis correspondiente a Velázquez (2018), presentada a la escuela de posgrado de la universidad cesar Vallejo en la universidad de Trujillo, titulada "Evaluación de competencias laborales genéricas de los directivos de la UGEL 02 La Esperanza 2018" presentó como resultado, después de evaluar a 26 profesionales, que el 23% de ellos poseían competencias genéricas altas y el 77% tienen competencias genéricas bajas y por lo tanto no cumplían con las competencias profesionales que sus respectivos cargos exigen de ellos. El presente trabajo de investigación se basó en dichos resultados para plantear las hipótesis general y específicas de las que partió el estudio.

II. MÉTODO

2.1 Tipo de la Investigación

La investigación según su finalidad corresponde a una investigación teórica, básica o pura, su propósito es exponer una teoría a través de la detección de información importante que se genera en la cotidianidad de la profesión de quienes dirigen la organización educativa (Landeau, 2007).

De acuerdo con el carácter de la investigación de Landeau (2007), el presente trabajo tiene en cuenta un enfoque descriptivo, puesto que revisa un tema que ha sido escasamente estudiado y analizado. Se pretende especificar, indicar y delinear los rasgos más relevantes que deben poseer los profesionales de las organizaciones educativas. Se ha considerado que cuando el objetivo es examinar un tema poco investigado y se desea abordar desde nuevas perspectivas resulta ser la opción más conveniente (Baptista, 2010).

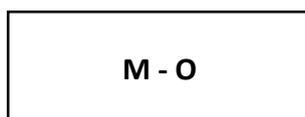
De acuerdo a la clasificación naturaleza, es una investigación cuantitativa, puesto que se requiere de la investigación cuantitativa para la recolección de los datos y probatoria de las hipótesis, en base a la medición numérica y un análisis estadístico para instaurar sucesos recurrentes de comportamientos y validar teorías (Landeau, 2007).

De acuerdo a su alcance temporal es de tipo transversal, ya que los datos que se analizaron de la variable corresponden a un tiempo determinado sobre la muestra (Bernal, 2002).

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación corresponde a no experimental, descriptiva debido a que la información recogida no se sometió a un control de tratamiento y está constituida por una sola variable y población. Hernández R. (2014)

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M: 12 directivos

O: Observaciones sobre competencias genéricas

2.2 Variable y Operacionalización

V	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
COMPETENCIA GENÉRICAS (Solanes, 2008)	Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de	Considerando sus dimensiones de acuerdo a lo indicado por (Solanes, 2008), se procedió a diseñar un instrumento que permita medir el nivel de las competencias genéricas de los docentes directivos de una organización.	Competencia Técnica o Instrumental (saber hacer): Sabe y tiene conocimientos especializados con el campo profesional en el que se desenvuelve, lo que le permite el dominio del tema acorde a su vida laboral.	Habilidades Cognitivas Capacidades Metodológicas Destrezas Tecnológicas Destrezas Lingüísticas	No lo hace (1) Lo hace con errores sustanciales (2) Lo hace con algunos errores (3) Lo hace correctamente (4) Lo hace ejemplarmente (5)
			Competencia Personal o Interpersonal (Saber ser): Mantener una imagen real sobre sí mismo, desenvolverse en base a las propias convicciones, hacerse cargo de sus responsabilidades, decisiones y minimizar frustraciones.	Capacidad de trabajo en equipo. Trabajo en un contexto internacional Habilidades de relación interpersonal Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad Capacidad de desarrollar espíritu crítico y autocrítico Capacidad de adquirir compromiso ético y social	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos (Solanes, 2008)

Competencia Participativa/sistémica (Saber estar): Estar pendiente de los cambios del sector laboral, con buena predisposición a las relaciones interpersonales, a la comunicación y cooperación orientada hacia el trabajo en equipo

Capacidad de idear y planificar
Cambios en el funcionamiento global
Capacidad de diseñar nuevos sistemas
Aprendizaje Automático
Adaptación a nuevas situaciones
Creatividad
Liderazgo
Conocimiento de otras culturas y costumbres
Iniciativa y espíritu emprendedor
Motivación por calidad
Sensibilidad hacia temas sociales y económicos.

Deficiente (1)
Regular (2)
Bueno (3)
Muy bueno (4)
Excelente (5)

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población

Hernández (2003) se refiere a la población como el sector de todos los sucesos que coinciden con una especificación determinada. Para el cumplimiento de los fines de esta investigación fue necesario identificar el universo de la organización.

Tabla 1

Población

Directivos	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	0	12	12

Fuente: Rectorado de la Unidad Educativa

2.3.2 Muestra

Para esta investigación se consideró únicamente Directivos, pues los fines de este trabajo están orientado a medición de los niveles de las competencias genéricas de este grupo de colaboradores. La definición de muestra corresponde al conjunto de sujetos que se toman en cuenta de la población para el correcto desarrollo de un estudio estadístico (Tamayo, 1997).

Tabla 2

Muestra

Condición	Hombres	Mujeres	Total
Directivos.	0	12	12

Fuente: Rectorado de la Unidad Educativa

2.3.3 Muestreo

Para la selección de la muestra se utilizó un tipo de muestreo no probabilístico, pues no todos los integrantes de la población mantienen las mismas oportunidades de ser seleccionados (Cuesta, 2009).

2.3.4 Criterios de Selección

Criterio de Inclusión

Los criterios usados fueron tener un rol directivo y la condición de contratados.

Criterio de Exclusión

Los criterios usados fueron no tener un rol directivo y pertenecer a la nómina de servicios prestados.

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

2.4.1 Técnicas

La técnica utilizada en el trabajo de investigación corresponde a la encuesta, la cual consiste en la exploración de sucesos, que un número de personas se encargará de responder (Grasso 2006). Este tipo de técnica es muy utilizada ya que de una forma rápida y eficiente recopila de datos (García M, 1993).

2.4.2 Instrumentos

El cuestionario de la encuesta contiene una serie de ítems que miden la variable con preguntas abiertas o cerradas (Gómez, 2006). El cuestionario se define como la reunión formal de preguntas que se diseña con el fin de extraer información de los encuestados (Malhotra, 2008). La dimensión Competencias Técnicas posee un total de 21 interrogantes. Se ha escogido una rúbrica holística, con las escalas; No lo hace porque no sabe hacerlo (1), Lo hace con sustanciales errores (2), Lo hace con algunos errores (3), Lo hace correctamente (4), Lo hace ejemplarmente (5). La dimensión Competencias Personales posee un total de 15 interrogantes, la matriz de valoración utilizada usa la escala de (Likert, 1932), utilizada para la medición de conocimientos y actitudes con las siguientes escalas; Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5). La dimensión Competencias Participativa posee 15 interrogantes, la matriz de valoración usa una escala conceptual de Competencias Genéricas del CIAC, utilizando la siguiente escala; Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3), Muy Bueno (4), Excelente (5)

2.4.3 Validez y confiabilidad

2.4.3.1 Validez

La validez se refiere al punto clave en que un instrumento mida con seguridad la variable que estime medir (Fernandez & Baptista, 1998).

El instrumento de la variable que fue objeto de estudio fue certificado a través de la aprobación de 3 expertos, examinaron el instrumento y dieron valor a la congruencia, exactitud y coherencia en conformidad a la matriz de valoración que proporciona la escuela de posgrado de la universidad Cesar vallejo. La validez posibilita que un determinado método esté en la capacidad de dar respuesta a las preguntas que se formulan (Rusque, 2003).

2.4.3.2 Confiabilidad

El nivel de seguridad que hacen posible aceptar los resultados que obtiene un investigador, es lo que se establece como confiabilidad (Briones, 1990). La confiabilidad se vuelve dependiente de procedimientos de observación que describen a detalle lo que sucede en un determinado contexto (Hidalgo, 2006). La confiabilidad se calculó mediante la prueba estadística del alfa de Cronbach. Los resultados para la variable Competencias Genéricas fue de (0,87), de (0,83) para la dimensión competencias técnicas, de (0,76) para la dimensión competencias personales y (0,82) para la dimensión competencias sistemáticas; rangos acorde a lo indicado por (George & Mallery, 2003). El instrumento construido, se sometió a una prueba piloto, se realizó el análisis factorial, dando como resultado final un total de 51 ítems de los 60 propuestos.

2.5 Procedimiento

Se gestionó la aplicabilidad de dicho cuestionario a una muestra de 12 directivos de la institución a través de una solicitud presentada al rectorado. En la fecha asignada se procedió a explicar la forma de llenar la información y se dio 60 minutos para responder.

2.6 Método de análisis de datos

Se utilizaron dos programas, Microsoft Excel e IBM Spss; en Microsoft Excel se registraron en una base de datos, la cantidad de preguntas y número de encuestados para armar una data. El registro de estos datos se desarrolló en el programa Spss, para su respectivo análisis inferencial y descriptivo.

2.7 Aspectos Éticos

En la presente investigación se respetaron los principios éticos: respeto por los participantes, total autonomía y anonimato de los encuestados, al tener en cuenta el consentimiento informado y la libertad de participar o no e incluso retirarse una vez iniciada la encuesta. Así mismo, se cuidó del bienestar de los participantes y se les extendieron las explicaciones necesarias durante el proceso. Descritos por el informe Belmont (OPS, 1990)

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivos

Objetivo Específico 1

Determinar el nivel de las competencias Instrumentales o Técnicas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019.

Tabla 3
Distribución de los niveles de la dimensión competencias instrumentales o técnicas

	Comptec			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido				
Regular	1	8,3	8,3	8,3
Alto	11	91,7	91,7	100,0
Total	12			
		100,0	100,0	

Fuente: Escala de estimación
Elaboración propia

Interpretación

De la tabla 3 es posible ver que el 8,3% de la muestra encuestada se encuentra en el nivel regular y el 91,7% en el nivel alto de la dimensión que se analizó.

Los directivos que poseen un nivel regular de competencias técnicas o instrumentales, requieren trabajar sobre sus conocimientos profesionales, tecnológicos y habilidades comunicacionales y lingüísticos. Su puntuación osciló entre 36 y 70 puntos. Por lo que respecta a los directivos con una competencia técnica o instrumental alta poseen adecuados conocimientos de los procesos para resolver conflicto, herramientas tecnológicas para facilitar el desarrollo de sus labores, conocen el contexto laboral en el que se desenvuelven y mantienen una mente abierta y predispuesta al aprendizaje constante. Su puntuación osciló entre 71 y 105 puntos.

Objetivo Específico 2

Determinar el nivel de las competencias interpersonales o personales de los directivos en una unidad educativa en Guayaquil 2019.

Tabla 4
Distribución de los niveles de la dimensión Competencias interpersonales o personales

	Comptpersonal			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido Alto	12	100,0	100,0	100,0

Fuente: Escala de estimación aplicada
Elaboración propia

Interpretación

De la tabla 4 es posible ver que el 100% de la muestra encuestada se encuentra en el nivel alto de la dimensión que se analizó.

Los directivos que poseen un nivel alto de competencias interpersonales o personales, poseen adecuadas habilidades para el trabajo en equipo, el desarrollo de actividades en un contexto internacional, saben manejar y utilizar sus emociones de forma favorable para su contexto de trabajo y reconocen con respeto la diversidad que se puede presentar en el medio profesional en el que se desenvuelve. Su puntuación osciló entre 46 y 75 puntos.

Objetivo Específico 3

Determinar el nivel de las competencias sistemáticas o participativas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019.

Tabla 5
Distribución de los niveles de la dimensión competencias sistémica o participativa

	Comppart			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido				
Regular	2	16,7	16,7	16,7
Alto	10	83,3	83,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Escala de estimación
Elaboración propia

Interpretación

De la tabla 5 es posible ver que el 16,7% de la muestra encuestada se encuentra en el nivel regular y el 83,3% en el nivel alto de la dimensión que se analizó.

Los directivos que poseen un nivel regular de competencias sistemáticas o participativas, requieren trabajar sobre sus conocimientos referentes a los cambios del sector profesional en el que se desenvuelve, la forma de integrar esos a cambios a contextos globales, el desarrollo de nuevos sistemas que fortalezcan y mejoren el servicio que sus organizaciones ofrecen, la adaptabilidad a los nuevos sistemas que se integran en su labor, entre otros, su puntuación osciló entre 26 y 45 puntos. Por lo que respecta a los directivos con una competencia sistemática o participativa alta poseen adecuados conocimientos de liderazgo, son creativos y saben usar su habilidad en el trabajo, poseen un espíritu emprendedor y viven motivados por la calidad en la labor que desarrollan. Su puntuación osciló entre 46 y 75 puntos.

Objetivo General

Determinar el nivel de las competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil, 2019.

Tabla 6
Distribución de los niveles de la variable Competencias Genéricas
Comgenerica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido Alto	12	100,0	100,0	100,0

Fuente: Escala de estimación
Elaboración propia

Interpretación

De la tabla 6 es posible ver que el 100% de la muestra encuestada se encuentra en el nivel alto de la variable que se analizó.

Los directivos con competencias genéricas altas poseen un amplio conocimiento sobre sí mismo, lo que les permite asumir con asertividad la responsabilidad de las decisiones que toman y visualizar los correctivos que deben tomar para situaciones futuras. Fomentan y motivan el trabajo en equipo para que su comunidad profesional evolucione y se encuentre a la vanguardia del sector en que se desenvuelven, se comunican oportuna y efectivamente, ya que aplican los procedimientos establecidos en su normativa institucional. Finalmente sus amplios conocimientos especializados en su labor profesional les permiten dominar con experticia los contenidos acorde a su actividad laboral. Su puntuación osciló entre los 171 y 255 puntos

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo 1: Determinar el nivel de las competencias técnicas o instrumentales de los directivos de una organización educativa en Guayaquil 2019, en la tabla 3 los resultados evidencian que de los directivos encuestados 11 de ellos, correspondiente a un 91,7% poseen un nivel de competencias altas y uno de ellos correspondiente a un 8.3% posee un nivel regular. Respecto a antecedentes de investigación no se encontraron antecedentes de investigaciones enfocadas en el análisis de competencias técnicas en el contexto trabajado en el presente trabajo de investigación, pues de los trabajos examinados tan solo algunas de las habilidades fueron tomadas como objeto de evaluación para la medición de estas competencias. Las habilidades que forman parte de estas competencias de acuerdo al Modelo estructural de Tuning son 10, sin embargo en las investigaciones que fueron consultadas solo fueron evaluadas algunas de estas habilidades, es decir, la evaluación fue de forma parcial. Los resultados obtenidos coinciden para competencias técnicas a la luz de los autores Solanes (2008), quien manifiesta que estas competencias aseguran que el profesional sabe y tiene conocimientos especializados con el campo laboral en el que se desenvuelve, esto le permite el dominio respecto a temas acordes a su profesión, la comprensión, la construcción, el manejo y el uso crítico ajustado a las diferentes labores profesionales. Echeverría (2002) asegura también que el profesional con competencias técnicas altas se convierte en un experto de los contenidos y tareas acordes a su actividad laboral.

Respecto al objetivo específico 2: Determinar el nivel de las competencias personales o interpersonales de los directivos de una organización educativa en Guayaquil 2019, en la tabla 4 los resultados evidencian que de los 12 directivos encuestados el 100% de ellos posee un nivel de estas competencias altas. Respecto a los antecedentes de investigación no se encontraron antecedentes de investigaciones enfocadas en el análisis de las competencias interpersonales en el contexto trabajado en el presente trabajo de investigación, pues de los trabajos examinados tan solo algunas de las habilidades fueron tomadas como objeto de evaluación para la medición de estas competencias. Las habilidades que forman parte de estas competencias de acuerdo al Modelo estructural de Tuning son 8, sin

embargo en las investigaciones que fueron consultadas solo fueron evaluadas algunas de estas habilidades, es decir, la evaluación fue de forma parcial.

Los resultados obtenidos coinciden para competencias interpersonales o personales a la luz de los autores Solanes (2008), quien manifiesta que estas habilidades facilitan la relación e interacción del profesional con los diferentes conglomerados con los que se relaciona, maneja el trabajo en equipo sean estos de tipo específicos o multidisciplinario actuando con empatía, escucha activa y tacto en su relación con los demás. Reconoce que un equipo de trabajo consiste en un grupo de personas con una misión u objetivo en común, lo cual se relaciona también con Maslow (1943) en su teoría de la motivación humana haciendo referencia a las necesidades de estima, pues el ser humano requiere de encontrar comunidades a las cuales integrarse porque tienen objetivos en común y a las de estima, en donde este necesita sentirse valorado y reconocido por el trabajo que realiza y que impacta de forma positiva en la sociedad en la que se desenvuelve.

El objetivo específico 3: Determinar el nivel de las competencias sistemáticas o participativas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019, en la tabla 5 los resultados evidenciaron que de los 12 directivos encuestados, 10 de ellos, el 83.3% poseen un nivel de competencias sistemáticas altas y 2 de ellos el 16.7% de poseen un nivel regular de estas competencias. Respecto a los antecedentes de investigación no se encontraron antecedentes de investigaciones enfocadas en el análisis de las competencias sistemáticas en el contexto trabajado en el presente trabajo de investigación, pues de los trabajos examinados tan solo algunas de las habilidades fueron tomadas como objeto de evaluación para la medición de estas competencias. Las habilidades que forman parte de estas competencias de acuerdo al Modelo estructural de Tuning son 12, sin embargo en las investigaciones que fueron consultadas solo fueron evaluadas algunas de estas habilidades, es decir, la evaluación fue de forma parcial. Los resultados obtenidos coinciden para competencias sistemáticas a la luz de los autores Echeverría (2002), quien manifiesta que el profesional de competencias sistemáticas altas permanece atento a la evolución del mercado laboral, tiene buena predisposición al entendimiento interpersonal y a la comunicación cooperativa con los demás. Su comportamiento siempre se orienta al equipo y al desarrollo constante de la

organización. Solanes (2008) sostiene que un profesional que mantiene un buen nivel de estas competencias posee un nivel elevado de motivación pues no solo sabe motivarse a sí mismo, sino que motiva en un contexto organizacional, lo cual involucra lograr que las personas quieran desarrollar las tareas y alcanzar los intereses de la organización, teniendo en cuenta que en la medida que lo hace, también está satisfaciendo sus propias necesidades.

Con respecto al objetivo general: Determinar el nivel de las competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019, la tabla 6 evidencia que de los 12 directivos encuestados, el 100% de ellos posee un nivel de competencias genéricas altas. Respecto a los antecedentes de investigación los resultados se contraponen a los que se plantean en la tesis de Velázquez (2018), en la cual se evalúa las competencias laborales genéricas de los colaboradores de la UGEL 02. Los resultados referentes al objetivo general competencias genéricas se contraponen puesto que en dicho trabajo, tan solo un 23% de los directivos posee un nivel de competencias genéricas altas, mientras que en el presente trabajo el 100% de los directivos evidencia un nivel de competencias genéricas altas. Los resultados obtenidos coinciden para competencias genéricas a la luz de los autores Echeverría (2002) quien manifiesta que las competencias transversales o genéricas son las habilidades que permiten un desempeño eficiente de la profesión, para ello es necesario saber los conocimientos requeridos, un ejercicio eficaz de estos requiere saber hacer y ser funcionales en un mundo cambiante sabiendo ser y sabiendo estar. Solanes (2008) indica que estas competencias son comúnmente requeridas en la mayoría de las profesiones y se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores que se adquieren a lo largo de la vida. Estos resultados afirman la postura teórica del autor, se puede inferir que existe un buen desempeño profesional en los miembros de esta unidad educativa.

Así también el resultado de las competencias genéricas se apega y coincide con la manifestación de Maslow en su teoría de la motivación, en cuanto a que cada persona tiene jerarquías de necesidades y que cuando estas están saciadas hasta llegar al punto del nivel más alto, esto es la autorrealización, puede ejercer un rol

idóneo como líder pues contagiara a sus subordinados de la motivación necesaria para que alcancen los objetivos que se hayan trazado en todos los ámbitos de sus vidas.

Los líderes que poseen un nivel adecuado de competencias genéricas no solo poseen capacidades efectivas de forma individual, sino que poseen todas las herramientas adecuadas para guiar y desarrollar el potencial con el que cuentan sus subordinados. Es así como nuevos profesionales empiezan a descubrir que la labor que desarrollan no solo los sustenta económicamente proporcionándoles un status social, sino que también les permite alcanzar el punto más alto en cuanto al desarrollo personal, la autorrealización. Esta etapa en donde los seres humanos conocen el propósito para el que han sido llamados, por eso se esmeran en desarrollar sus actividades laborales de forma idónea, reconocen que tienen en sus manos la facultad de transformar las sociedades través de su trabajo.

En la actualidad es necesario que los líderes desarrollen un trabajo transformacional en sus equipos de trabajo, pues el auge del nuevo énfasis laboral está enmarcado en el capital humano y el desarrollo de sus potencialidades; estos son determinantes críticos del futuro organizacional, pues surgen las personas como ese elemento realmente diferenciador en la competitividad y productividad empresarial.

V. CONCLUSIONES

1. Sobre el primer objetivo específico Determinar el nivel de competencias técnicas o instrumentales de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019, los resultados obtenidos permitieron determinar que el 91.7% de los encuestados poseen un nivel alto de estas competencias.
2. De conformidad con el segundo objetivo específico que corresponde a Determinar el nivel de las competencias personales o interpersonales de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019, los resultados obtenidos permitieron determinar que el 100% de los encuestados poseen un nivel alto de estas competencias.
3. Con relación al tercer objetivo específico que se estableció, Determinar el nivel de las competencias participativas o sistémicas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019, los resultados obtenidos permitieron determinar que el 83.3% de los encuestados poseen un nivel alto de estas competencias.
4. Respecto al objetivo general establecido, Determinar el nivel de las competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019, los resultados obtenidos permitieron determinar que el 100% de ellos posee un nivel alto de estas competencias.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda el desarrollo de investigaciones puras, que permitan la suma de conocimientos a las teorías existentes de competencias genéricas, difundir y crear con este material espacios de formación académica, tecnológica y organizacional. Esto es indispensables para la comprensión y manejo crítico en la práctica de la profesión Solanes (2008), deben acompañarse de alta motivación, para que las personas activen un deseo constante del crecimiento profesional Maslow (1954), considerando que el 91.7% posee un alto nivel de competencias técnicas.
2. Los directivos, deben seguir orientando su trabajo hacia el fortalecimiento de las competencias interpersonales, las cuales facilitan las relaciones sociales y profesionales (Solanes, 2008). Se sugiere a Talento Humano establecer el perfil idóneo de directivos; se especifiquen los rasgos más relevantes que deben poseer los profesionales que dirijan la organización educativa, para la evaluación de dicho perfil se sugiere también el desarrollo de investigaciones instrumentales que permitan medir y evaluar el potencial del personal. Considerando que el 100% posee un nivel de competencias interpersonales altas.
3. En cuanto a las competencias sistemáticas, se sugiere al rectorado, mejorar las cualidades individuales que se relacionan con la motivación a la hora de trabajar (Solanes, 2008). A través investigaciones explicativas que pongan de manifiesto el por qué algunos profesionales desarrollan en un mayor nivel estas competencias. Maslow (1954) manifiesta que la satisfacción de las necesidades sociales provocan contactos saludables y positivos con quienes los rodean, teniendo en cuenta que el 83.3% posee un nivel de competencias sistemáticas altas.
4. Respecto a las competencias genéricas, se sugiere incorporar evaluaciones periódicas que permitan conocer y reclasificar el personal, conservando a los profesionales de mayor valía y generando nuevas oportunidades de crecimiento laboral (Echeverría, 2002), teniendo en cuenta que el 100% posee un nivel alto de estas competencias.

REFERENCIAS

- Achaerandio. (2010). *Competencias para la vida*. Guatemala.
- Angarita, J. R. (s.f.). *Teoría de las Necesidades de Maslow*. Obtenido de Paradigmas Educativos: <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/>
- Aviles Ávila, N. (mayo de 2013). Incidencia de las competencias profesionales de los docentes en el nivel de egresión de la escuela de ingeniería de sistemas universidad técnica de machala. Diseño de un plan de desarrollo de competencias profesionales. Guayaquil, Ecuador.
- Baptista, R. H. (2010). *Metodología de la Investigación* (5 ed.). (J. M. Chacón, Ed.) México, México: Mc Graw Hill.
- Barreda, R. (1995). *Aprendizaje. La función de educación en la empresa moderna*. Madrid, España: Conorg.
- Boni, A., & Lozano, J. (December de 2007). The generic competences: An opportunity for ethical learning in the European Convergence in Higher Education. *Higher Education*.
- Briones, G. (1990). *La investigación social y educativa*. Bogota, Colombia: Tercer Mundo Editores.
- Carazo, J. (1999). Hacia la gestión del conocimiento y las competencias. *Capital Humano. Capital Humano*.
- Cochran Smith, M. (2001). Constructing Outcomes in teacher Education: Policy Practice and Pitfalls. *Education Policy Analysis Archives*, 9(2).
- Colvin, M. &. (15 de abril de 2011). *Is Maslow's Hierarchy of Needs a Valid Model of Motivation*. Obtenido de <http://www.business.latech.edu/>
- Cuesta, M. (2009). *Introducción al muestreo*. (Universidad de Ovideo. ed.). (U. d. Ovideo., Ed.)
- Deusto, U. d. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe*. Bilbao.
- Deusto, U. d. (2004). *Proyecto de Tuning*. Universidad de Deusto, Universidad de Groningen, Bilbao.
- Drucker. (1954). *The practice of management*.
- Echeverría, B. (2002). Competencias de Acción Profesional. *Investigación Educativa*, 20(1), 7-43.
- Espinoza García, M. C. (diciembre de 2017). El uso de e-rúbricas en el desarrollo de competencias genéricas. Guayaquil, Ecuador.
- Espinoza, G. (septiembre de 2018). Competencias de formación profesional y competencias personales del directivo en la gestión educativas escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04. Lima, Perú.
- Fabara Garzón, E. (2014). Los directivos de las instituciones educativas. Situación en el Ecuador. *Reflexiones sobre la formación y el trabajo docente en Ecuador y América Latina*, 22. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Fernandez, C., & Baptista, P. (1998). *Metodología de la Investigación* (5 edición ed.). México D. F., México.
- Fritz K, O., Renold, U., Ernst, G. J., Winther, E., & Weber, S. (2009). *VET Boost: Towards a Theory of Professional Competencies*. Rotterdam, Netherlands: Sense Publishers.
- García M, I. J. (1993). *El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de Investigación*. Madrid, España.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed)*. Boston , USA: Allyn Bacon.

- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Grasso, L. (2006). *Encuestas: elementos para su diseño y análisis*. Córdoba, Argentina: Encuentro Grupo Editor.
- Hernández, R. (2003). *Metodología de la Investigación*. México D.F., México: Ultra, S A.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, México: McGraw Hill.
- Hidalgo, L. (2006). Confiabilidad y Validez en el contexto de la investigación y evaluación cualitativa. *Revista Venezolana de Investigación*(1 y 2).
- Hoheb, N. R. (Marzo de 2014). COMPETENCIAS GENÉRICAS INDISPENSABLES EN EL EJERCICIO PROFESIONAL SEGÚN EMPLEADORES DE ORGANIZACIONES DE GUAYAQUIL EN EL 2011. Guayaquil, Ecuador.
- Koltko, M. (2006). Rediscovering the Later Version of Maslow's Hierarchy of Needs: Self-Transcendence and Opportunities for Theory, Research, and Unification. *Review of General Psychology by the American Psychological Association*, 10(4), 302-317.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de Investigación* (1 ed.). Caracas, Venezuela: Alfa.
- Lévy, P. (2004). *Collective Intelligent*. Washington, USA: La Découverte.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitude. *Archives of Psychology*, 140, 5-55.
- Malhotra, N. K. (2008). *Investigación de Mercados*.
- Martínez, R., Benítez, L., & Hernández, A. (2019). Generic Competencies for Globalization from the perspective of Engineering Students. *Glocal Education in Practice*, 17, 7.
- Maslow, A. (1943). *Una teoría de motivación humana*. New York, USA: Sublime Books.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Barcelona, España: Sagitario.
- Moguel, E. R. (2005). *Metodología de la Investigación*.
- Moorcroft, R., & Richardson, K. (2000). The concep of Generic Competences.
- Mubaya Tapiwa, R., Van Reisen, M., & Van Stam, G. (2016). Maslow's Theory of Human Motivation and its Deep Roots in Interrogating Maslow's Applicability in Africa.
- Orihuela Alvino, M. (Junio de 2017). Las competencias gerenciales en la gestión del cambio del personal de la UGEL 04 Comas periodo 2017. Lima, Perú.
- Paz-Delgado, C. L., & Estrada-Escoto, L. E. (septiembre-diciembre de 2016). La competencia genérica de reconocimiento y aprecio por la diversidad humana: Evaluación en la formación inicial de docentes. *Educare*, 21(3), 5.
- Pérez Juste, R. (2000). Evaluación de programas educativos. *Revista de Investigación Educativa*, 18(2).
- Pulham, E. B., Graham, C. R., & Short, C. R. (1 de 4 de 2018). Journal of Online Learning Research. *Generic vs. Modality-Specific Competencies for K-12 Online and Blended Teaching*, 33-52. Provo, UT , USA.
- Quintero, J. R. (2008). *Paradigmas Educativos*. Obtenido de <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/>
- Rodríguez, J. (2015). Implementation of the human talent management through competencies model in a university in Metropolitan Lima. *Propósitos y Representaciones*, 319-401.
- Rusque, M. (2003). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Caracas, Venezuela: Hermanos Editores.
- Salas, M., Sánchez, M. T., & Rodríguez, N. (2012). Developing Generic Competences in the European Higher Education Area: a proposal for teaching the principles of economics. *European journal of education*, 47(2), 15.

- Santesmases M, D. (1997). *Diseño y análisis de encuestas en investigación social y de mercadeos*. Madrid, España: Ediciones Pirámides.
- Sierra Bravo, R. (1994). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid, España.
- Solanes Puchol, Á. (2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. *Apuntes de psicología*, 26(1), 35-49.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica* (4 edición ed.). México D.F., México: Limusa.
- Valverde, O. (2001). *El enfoque de la competencias laboral*. Montevideo: Departamento de publicaciones de Cinterfor/OIT.
- Velásquez, K. (julio de 2018). Evaluación de Competencias Laborales Genéricas en la UGEL N° 02 - La Esperanza 2018. Trujillo, Perú.
- Ventosilla Sosa, D. N. (febrero de 2017). Competencias gerenciales y satisfacción laboral de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL de Ventanilla 2017. Perú.
- Zegarra Portillo, R. M. (Agosto de 2018). Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima Norte, 2018. Lima, Perú.

ANEXOS

Propuesta para fortalecer el Nivel de las Competencias Genéricas de Directivos en Centros Educativos

Presentación

En aras de mantener y mejorar constantemente la calidad y el empleo desde la perspectiva del que adquiere conocimientos y no desde quien los imparte, lo cual representa una importante ruptura de un gran paradigma educativo, se ve realmente necesario hacer énfasis en modelos formativos, que además de impartir teoría, en algunos casos poco aplicables, estructuren los conocimientos de forma útil y estratégica para la adquisición de competencias generales y específicas (Deusto, 2003).

El proyecto de Tuning que resulta ser toda una autoridad en material de implementación y mejora constante en procesos educativos basados en la formación de competencias de acción profesional se planteó importantes objetivos como el incentivo a las universidades a desarrollar nuevas estrategias que no solo hagan referencia a los contenidos, sino también a responder a las demandas crecientes de una sociedad que cada vez exige con mayor rigor en la práctica profesional habilidades que garanticen el éxito y progreso de las organizaciones.

El acceso a la información en un mundo globalizado contribuye a la adquisición de conocimientos a través de importante material que fortalece estas destrezas, pero al mismo tiempo estos modifica constantemente las competencias que se necesitan en el ejercicio profesional y una actualización constante de las competencias adquiridas y por supuesto también de los sistemas laborales (Echeverría, 2002).

En relación a ello es importante mantenerse a la vanguardia y actualización de las competencias que se han ido adquiriendo y la forma en que los profesionales, sobre todo los líderes de las organizaciones hacen uso de ellas, pues de sus acciones mucho dependerá el mejoramiento del servicio que ofrecen los centros educativos (Fabara Garzón, 2014).

Fundamentación

La teoría en la que se fundamenta el trabajo de investigación corresponde a la teoría de las necesidades de Maslow (1943), la cual además de hacer referencia a la escala de necesidades que a lo largo de la vida las personas deben de cubrir para alcanzar el completo desarrollo profesional, se enfoca en explicar de que forma estos menesteres se vinculan con el comportamiento organizacional.

El comportamiento individual de cada ser humano tendrá mucho que ver con el progreso o estancamiento de las organizaciones, pues el deseo, las ganas, la efectividad, la eficacia de la labor de cada persona, es la pieza que ayuda a conformar un gran engranaje que impulsa o detiene las actividades de la colectividad, ya que todo se conecta estrictamente con la conducta humana.

Maslow en su libro “la teoría de la motivación humana” ordena y clasifica por niveles todas las necesidades que surgirán a lo largo de la vida del hombre. En la base de la pirámide sitúa las fisiológicas, pues estas son imposible de dejar para después ya que se vinculan con el hambre, la sed, dormir entre otras. En la cúspide sitúa a las de autorrealización, aquellas que solo pueden ser reconocidas y llenadas cuando el hombre ha pasado a un nivel más elevado, un nivel en el que es capaz de reconocer que tiene un propósito de vida, propósito que ha aprendido a valorar no por la remuneración que recibe sino por el impacto que reconoce tiene en la comunidad en la que se desenvuelve.

La presente propuesta se justifica porque tiene la finalidad de que se apliquen espacios formativos que afiancen, fortalezcan, refuercen y consoliden las habilidades técnicas, personales y participativas, que juntas integran las competencias de acción profesional o genérica. Lo cual provoca un amplio beneficio en el progreso de la organización y de manera individual en el desarrollo personal y profesional de todos quienes las conforman. En los líderes, porque participan en estos espacios que alimentan y afianzan sus saberes y en el resto de la organización porque el aprendizaje adquirido se evidencia en las acertadas acciones que tomen quienes están al frente y porque el conocimiento puede ser replicado en otros espacios de formación de docentes.

Objetivos:**General:**

5. Diseñar un programa formativo en competencias profesionales para directivos de la Unidad Educativa LEMAS.

Específicos:

6. Definir los tópicos que formarán parte de los talleres de las categorías que conforman las competencias genéricas, esto es, las competencias técnicas, personales y participativas.
7. Establecer el cronograma de capacitaciones anual
8. Evaluar el nivel de las competencias genéricas que fortalecen y adquieren los directivos a través de los espacios de formación continua.

Participantes:

9. Directivos

Temas a desarrollar:**10. Competencia Técnica**

1. Análisis crítico de un buen líder educativo
2. El arte de gestionar (Planificación y organización)
3. Negociación efectiva (Resolución de conflictos)
4. La toma de decisiones en el ejercicio del liderazgo.
5. Taller de expresión oral y escrita
6. Módulo de Inglés a requerir (Se tomará un examen de ubicación)
7. Certificación básica de Microsoft Word, Excel y Power Point
8. Ciclo de vida de la información
9. Diseño y actualización del Currículum Vitae

11. Competencia Personal

1. Autoconocimiento, una importante arma para la evolución profesional.
2. Integración y trabajo en equipo

3. Me relaciono de forma efectiva (Habilidades interpersonales)
4. El lenguaje de las emociones (Habilidades interpersonales)
5. Las diferencias me enriquecen (Trabajo multidisciplinario)
6. Actitud de éxito (Trabajo Multidisciplinario)
7. Comunicación efectiva
8. Soy parte de una sociedad diversa (Multiculturalidad y diversidad)
9. Relaciones profesionales (Trabajo en un contexto internacional)
10. 10 habilidades para fortalecer el trabajo en un contexto profesional
11. La ética es parte de mí y de mi trabajo
12. Compromiso vs Obligación

12. Competencia participativa

1. La investigación, una herramienta de actualización poderosa.
2. Gestión del cambio
3. Cambio o Transformación
4. Creatividad e Innovación en el liderazgo
5. Proactividad y autonomía de un líder
6. 5 ingredientes para tu Espíritu emprendedor
7. El perfil del emprendedor
8. La mejora continua, en busca de la calidad
9. Automotivación profesional
10. Manejo del estrés
11. Confío en mi potencial y mi talento

Sesiones

Cada workshop se realizará en espacios de tres horas, una hora y media destinada a teoría y conferencia, treinta minutos para desarrollo de actividades planteadas, treinta minutos de exposiciones de trabajo y treinta minutos de cierre de actividades.

Cronograma de actividades sugerido

Talleres de competencias técnicas

Número de sesión	Tópico de la sesión	Responsables de la organización	Fecha sugerida
1	Análisis crítico de un buen líder educativo	DECE (Departamento de Consejería estudiantil) Rectorado	18/ABRIL/2020
2	El arte de gestionar (Planificación y organización)	Rectorado	9/MAYO/2020
3	Negociación efectiva (Resolución de conflictos)	DECE Rectorado	23/MAYO/2020
4	La toma de decisiones en el ejercicio del liderazgo.	DECE Rectorado	6/JUNIO/2020
5	Taller de expresión oral y escrita	Rectorado Invitado externo	20/JUNIO/2020
6	Modulo de Inglés a requerir (Se tomará un examen de ubicación	Rectorado Coordinación de Inglés	4/JULIO/2020

7	Certificación básica de Microsoft Word, Excel y Power Point	Rectorado Coordinación Tecnológica	18/JULIO/2020
8	Ciclo de vida de la información	Rectorado Dirección de sistemas Director de Calidad	1/AGOSTO/2020
9	Diseño y actualización del Currículum Vitae	Rectorado Coordinación académica	15/AGOSTO/2020

Cronograma de actividades sugerido

Talleres de competencias personales

Número de sesión	Tópico de la sesión	Responsables de la organización	Fecha sugerida
1	Autoconocimiento, una importante arma para la evolución profesional.	DECE (Departamento de Consejería estudiantil) Rectorado	29/AGOSTO/2020
2	Integración y trabajo en equipo	Rectorado DECE Gestión Escolar	12/SEPTIEMBRE/2020
3	Me relaciono de forma efectiva (Habilidades interpersonales)	DECE Rectorado	26/SEPTIEMBRE/2020
4	El lenguaje de las emociones (Habilidades interpersonales)	DECE Rectorado	10/OCTUBRE/2020
5	Las diferencias me enriquecen (Trabajo multidisciplinario)	Rectorado DECE	24/OCTUBRE/2020
6	Actitud de éxito (Trabajo Multidisciplinario)	Rectorado DECE	7/NOVIEMBRE/2020
7	Comunicación efectiva	DECE Rectorado Invitado externo	14/NOVIEMBRE/2020

8	Soy parte de una sociedad diversa (Multiculturalidad y diversidad)	Rectorado DECE Coord. Área de Ciencias Sociales	28/NOVIEMBRE/2020
9	Relaciones profesionales (Trabajo en un contexto internacional)	Rectorado Dirección Corporativa	12/DICIEMBRE/2020
10	10 habilidades para fortalecer el trabajo en un contexto profesional	Rectorado Dirección Ejecutiva	9/ENERO/2021
11	La ética es parte de mi y de mi trabajo	Rectorado DECE	23/ENERO/2021
12	Compromiso vs Obligación	Rectorado Dirección Corporativa	6/FEBRERO/2021

Cronograma De Actividades Sugerido

Talleres De Competencias Personales

Número De Sesión	Tópico De La Sesión	Responsables De La Organización	Fecha Sugerida
1	La investigación, una herramienta de actualización poderosa.	Rectorado Invitado Externo	20/FEBRERO/2021
2	Gestión del cambio	Rectorado DECE Invitado Externo	13/MARZO/2021
3	Cambio o Transformación	DECE Rectorado Invitado Externo	15/MARZO/2021
4	Creatividad e Innovación en el liderazgo	DECE Rectorado Invitado Externo	16/MARZO/2021
5	Proactividad y autonomía de un líder	Rectorado DECE	17/MARZO/2021
6	5 ingredientes para tu Espíritu emprendedor	Rectorado DECE Dirección Corporativa	18/MARZO/2021
7	El perfil del emprendedor	DECE Rectorado Dirección General	19/MARZO/2021

8	La mejora continua, en busca de la calidad	Rectorado Dirección de Calidad	22/MARZO/2021
9	Automotivación profesional	Rectorado Dirección Corporativa	23/MARZO/2021
10	Manejo del estrés	Rectorado DECE	24/MARZO/2021
11	Confío en mi potencial y mi talento	Rectorado DECE	25/MARZO/2021

Evaluación

Para la medición de las competencias genéricas se han diseñado varias rúbricas, cuestionarios y evaluaciones que determinan el nivel de las competencias de los evaluados, la presente propuesta sugiere evaluaciones formativas programadas en fechas posteriores después de cada taller, en la medida de lo posible no más de 5 días después de concluido el workshop y la subida de la información en la nube para que pueda ser revisada y reforzada por los participantes.

La evaluación formativa según Pérez (2000) es de basta utilidad para el progreso y fortalecimiento del aprendizaje y brinda importantes aportaciones como orientación para la toma de decisiones, la mejora de los programas académicos y la obtención de información para el desarrollo profesional.

Se invita también a que a la finalización de todos los talleres se replantee la aplicación del instrumento que se propone en la investigación para ratificar u obtener nuevos niveles en las competencias genéricas de los participantes.

Bibliografía

Deusto, U. d. (2003). *Tunning Educational Structures in Europe*. Bilbao.

Echeverría, B. (2002). Competencias de Acción Profesional. *Investigación Educativa* , 20 (1), 7-43.

Fabara Garzón, E. (2014). Los directivos de las instituciones educativas. Situación en el Ecuador. *Reflexiones sobre la formación y el trabajo docente en Ecuador y América Latina* , 22. Quito, Pichincha, Ecuador.

Maslow, A. New York, USA.

Maslow, A. (1943). *Una teoría de motivación humana*. New York, USA: Subime Books.

Pérez Juste, R. (2000). Evaluación de programas educativos. *Revista de Investigación Educativa* , 18 (2).

Anexo 1
Instrumento De La Variable 1

Cuestionario para medir Las Competencias Genéricas de los directivos de una Unidad Educativa	Escala de calificación				
El presente cuestionario tiene como objetivo medir el nivel de las competencias genéricas de los directivos. Información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la universidad Cesar Vallejo de la Ciudad de Piura- Perú. Lea atentamente cada pregunta y responda marcando:	<i>No lo hace porque no sabe hacerlo</i>	<i>Lo hace con sustanciales errores</i>	<i>Lo hace con algunos errores</i>	<i>Lo hace correctamente</i>	<i>Lo hace ejemplarmente</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dimensión: Competencia Técnica o Instrumental					
a.- Habilidades Cognitivas					
1.- La práctica de una lectura constante le ha permitido: ¿Interpretar de manera creativa las imágenes que acompañan los textos?					
2. En qué nivel se encuentra su habilidad para generar nuevas ideas que resuelven los problemas?					
3. Su frecuencia para generar propuestas de ideas innovadoras y originales, ¿Con qué opción de la escala de medición la califica?					
4. Evalúe su habilidad para ser de los primeros en proponer mejoras ante una situación dada en su contexto laboral					
5. Califique su habilidad para aceptar cambios en su labor profesional con las que probablemente no está de acuerdo					
6. Califique su habilidad para transformar un grupo de personas en un equipo que genera resultados positivos para su organización					
7.¿Con qué opción de la escala califica su actitud basada en el respeto hacia la interculturalidad y diversidad de creencias?					
8. Califique su nivel de contribución para alcanzar un equilibrio entre el bienestar individual y el interés general de la sociedad					
9. Califique el uso que le da a la herramienta de la participación, como recurso para ejercer sus derechos y obligaciones en la comunidad educativa que labora					
10. La calidad de su trabajo es algo que evalúa ¿Con que opción de la escala de medición?					
b.- Habilidades Metodológicas					
11. La frecuencia con la que lee libros, revistas, artículos de su profesión y luego implementar lo aprendido, ¿Con qué opción de la escala la califica?					
12. En una situación de conflicto, tomar decisiones basadas en equidad, bienestar y desarrollo para todos los miembros de la					

comunidad educativa, es una habilidad que ¿Con cuál de las opciones de la escala mediría?					
13. Su organización educativa lo envía a una convención internacional: para aprovechar productivamente su presencia en el evento, ¿Se vincula con rapidez a los equipos de trabajo?					
14. ¿Con qué opción de medición evalúa su habilidad para influenciar sobre el trabajo de sus subordinados?					
15. Califique su iniciativa y propuesta de acciones innovadoras ante los retos planteados por su jefe inmediato					
16. Califique su habilidad para actuar de forma propositiva frente a fenómenos de la sociedad					
17. Mida con una de las opciones de la escala su actitud de liderazgo ante las situaciones nuevas que se le plantean en su contexto laboral					
18. El desarrollo de proyectos que incluyen a toda la comunidad educativa, desde el diseño hasta la ejecución, seguimiento, evaluación y proyección es una habilidad que con ¿Cuál de las opciones de la derecha califica?					
19. Aprender de los puntos de vista y tradiciones contrarias a las suyas es una habilidad que en la actualidad ¿Con qué opción de la escala mediría?					
c.- Habilidades tecnológicas					
20. Su habilidad para crear con el uso de la tecnología a la hora de trabajar la evalúa con ¿Cuál de las opciones de la escala de medición?					
d.- Habilidades lingüísticas					
21. ¿Con que opción de la escala de medición evalúa su interpretación de la información que recibe de su receptor en una conversación?					
Dimensión: Competencia personal o interpersonal	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
a.- Indicadores: Trabajo en equipo					
22. La distribución equitativa a sus subordinados del trabajo a desarrollar ¿Le asegura el alcance de los objetivos planteados?					
23. ¿Impulsar objetivos con visión le garantiza la motivación de su equipo de trabajo?					
b.- Trabajo en un contexto internacional					
24. La propuesta de cambios justificados razonadamente que repercutan en la mejora de la calidad educativa ¿Es competencia que un líder debe promover?					
c.- Habilidades Interpersonales					
25. ¿Ejecuta la aplicación de los conocimientos teóricos a situaciones reales en su labor profesional, es una tarea que se le da con					

simplicidad porque maneja buenas relaciones sociales con su entorno?					
26. ¿La pertinencia entre saber y hacer en la adaptación a nuevas situaciones que se presentan en el contexto laboral requieren de relaciones sociales asertivas para garantizar el éxito profesional?					
d.- Reconocimiento de la diversidad					
27. ¿En las tareas que hay que desarrollar para cubrir los objetivos de un determinado proyecto, es necesario usar las consideraciones que hacen sus subordinados?					
e.-Capacidad Crítica y autocrítica					
28. ¿Reaccionar, actuar y resolver situaciones de emergencia con nuevas vías de solución, es una práctica que ejecuta con eficiencia?					
29. ¿Para la presentación de contenidos, charlas y conferencias a sus subordinados manejar programas de presentaciones diferentes a Power Point le asegura el éxito de su trabajo?					
30. ¿Todo líder debería analizar y considerar adecuadamente los juicios y las opiniones ajenas a su discurso?					
31. Su expertís para planificar acciones que debe realizar para la consecución de los objetivos planteados a partir de un cambio, ¿Es un actividad que ejecuta con facilidad?					
32. Conocer sobre los tipos de cambios que pueden generarse en las organizaciones ¿Es una actividad a la que en su calidad de líder dedica parte de su tiempo?					
33. ¿Para una comunicación efectiva con los subordinados utilizar otros aplicativos de mensajería instantánea diferentes a WhatsApp, podrían garantizar el cumplimiento a tiempo de las tareas que se delegan?					
f.- Compromiso ético y social					
34.¿Los conocimientos básicos de la ética son una herramienta que facilita la resolución de conflictos?					
35. El cumplimiento de las actividades en los plazos necesarios para el desarrollo de proyectos que generen cambios globales ¿Es un compromiso que como líder ejecuta con responsabilidad?					
36. ¿Dentro de las actividades laborales el uso de guías de estándares de la calidad educativa garantizan la excelencia académica?					
Dimensión: Competencia sistemática o Participativa	Deficiente(1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)
a.- Idear y planificar cambios globales					
37. Califique su habilidad para procurar no inmiscuirse de forma polémica en inconvenientes de sus colegas pero si propiciando el establecimiento de normativas que se asienten como precedentes que					

contribuyen a la resolución de conflictos en cualquier unidad educativa.					
b.- Capacidad para diseñar nuevos sistemas					
38. ¿Clasificar y descartar información es una tarea que con qué opción de la escala evalúa para su desempeño profesional?					
39. El desarrollo de un proyecto junto a su equipo de trabajo con ¿Cuál de las opciones de la escala de medición evalúa?					
c.- Aprendizaje automático					
40. ¿Percibir información a través de sus sentidos para guiarse en la toma de decisiones importantes, es una habilidad que con que opción de la escala se calificaría?					
41. En el ejercicio del habla: evalúe su habilidad para combinar con variedad, coherencia y fluidez las palabras para transmitir sus ideas					
d.- Adaptación a nuevas situaciones					
42. Cuando en ocasiones se cuestiona ciertas situaciones de la realidad en la que vive, su habilidad para tomar alternativas de solución y ubicarse en la realidad que desea vivir ¿Cómo la evalúa?					
e.- Creatividad					
43. Evalúe su habilidad para generar suposiciones con realismo, simplicidad y orden					
f.- Liderazgo					
44. ¿Con qué opción de la escala evalúa su habilidad para controlar sus impulsos en situaciones de alto nivel de conflicto?					
45. En su labor diaria: Evalúe su práctica de la escucha como una estrategia que le permite considerar el punto de vista de quien habla					
46. Evalúe su habilidad para manejar la siguiente consigna: Lidiar con los factores conductuales, afectivos y expresivos de un miembro del equipo de trabajo que no está alineado a la normativa institucional.					
g.- Conocimientos de otras culturas y costumbres					
47. Evalúe su consideración hacia las formas diferentes a la suya de valorar la realidad					
h.- Iniciativa y espíritu emprendedor					
48. Argumentar y defender con convicción sus propios juicios y valoraciones es necesario para forjar el perfil de líder, ¿Con qué opción de la escala evalúa su habilidad para fomentar el ejemplo que los demás deben seguir en usted?					
i.- Motivación por la calidad					
49. La calidad de su trabajo es esencial para el desarrollo de su comunidad. ¿Con qué escala					

evalúa la aplicación de esta premisa a su labor diaria?					
j.-Sensibilidad a la realidad social					
50. Evalúe su habilidad para expresar su sentir de forma adecuada cuando algo no le agrada, como herramienta efectiva para establecer buenas relaciones laborales					
51. Evalúe el Control de sus emociones cuando es agredido.					

Anexo 2

Ficha técnica sobre competencias genéricas

1. **Nombre** : Cuestionario para medir el nivel de las competencias genéricas de los directivos de organizaciones educativas
2. **Autor** : Elizabeth Estefanía Ruiz Bermeo
3. **Fecha** : 2019
4. **Objetivo** : Determinar el nivel de las competencias genéricas en sus dimensiones: Competencias Instrumentales o Técnicas, Interpersonales o Personales, Sistemáticas o Participativas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019.
5. **Aplicación** : Directivos de la unidad educativa Margarita Amestoy de Sánchez (LEMAS)
6. **Administración.** : Individual
7. **Duración** : 50 minutos aproximadamente
8. **Tipo de Ítems** : Enunciados y Preguntas
9. **N° de Ítems** : 51

10. Distribución: Dimensiones e indicadores

- 1° Competencia Instrumental o Técnica: 21 ítems**
Habilidades cognitivas: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 ítems
Habilidades Metodológicas: 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 ítems
Habilidades Tecnológicas: 20 ítem
Habilidades Lingüísticas: 21 ítem
- 2° Competencia Personal o Interpersonal: 15 ítems**
Trabajo en equipo: 22, 23 ítems
Trabajo en un contexto internacional: 24 ítem
Habilidades Interpersonales: 25, 26, ítems
Reconocimiento a la diversidad: 27 ítem
Capacidad crítica y autocrítica: 28, 29, 30, 31, 32, 33 ítems
Compromiso ético y social: 34, 35, 36
- 3° Competencia Sistemática o Participativa: 15 ítems**
Idear y planificar cambios globales: 37 ítem
Capacidad para diseñar nuevos sistemas: 38, 39 ítems
Aprendizaje automático: 40, 41 ítems
Adaptación a nuevas situaciones: 42 ítem
Creatividad: 43 ítem
Liderazgo: 44, 45, 46 ítems
Conocimientos de otras culturas y costumbres: 47 ítem
Iniciativa y espíritu emprendedor: 48 ítem
Motivación por la calidad: 49 ítem
Sensibilidad a la realidad social: 50, 51 ítems
Total: 51 ítems

11. Evaluación

DIMENSIÓN: Competencia Técnica

13. Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	No lo hace
2	Lo hace con sustanciales errores
3	Lo hace con algunos errores
4	Lo hace correctamente
5	Lo hace ejemplarmente

DIMENSIÓN: Competencia Personal

14. Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Dimensión: Competencia Participativa

15. Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Deficiente
2	Regular
3	bueno
4	Muy bueno
5	Excelente

16. Evaluaciones en niveles por dimensión

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa					
	Competencia Técnica		Competencia Personal		Competencia Participativa	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	35	1	25	1	25
Regular	36	70	26	45	26	45
Alto	71	105	46	75	46	75

17. Evaluación de Variable

Competencias Genéricas		
Niveles	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	85
Regular	86	170
Alto	171	255

Nivel Bajo	Nivel Regular	Nivel Alto
<p>El directivo que se sitúa en este nivel de Competencias Genéricas evidencia poseer pocos conocimientos que se vinculan a su labor profesional y por ende no desarrolla de manera adecuada las tareas que se requieren en su actividad laboral. Al no poseer estos conocimientos no desarrolla estrategias que le permitan resolver las diversas situaciones que se presentan en la cotidianidad de su labor. Su escasa habilidad comunicacional y disposición a cooperar con los demás no le permite mantener un comportamiento adecuado y que se oriente al desarrollo y motivación del equipo, ya que no tiene una imagen clara sobre si mismo y no asume la responsabilidad de la toma de decisiones. Su puntuación oscila entre 1 y 85 puntos.</p>	<p>El directivo que se sitúa en este nivel de Competencias Genéricas evidencia conocimientos que se asocian a su labor profesional, aún le cuesta desenvolverse con autonomía en el desarrollo de estrategias, toma de decisiones y resolución de conflictos ya que necesita fortalecer habilidades como autoconocimiento, comunicación efectiva y trabajo en equipo. Su puntuación oscila entre 86 y 170 puntos</p>	<p>El directivo que se sitúa en este nivel de competencias genéricas posee un amplio conocimiento sobre sí mismo, lo que le permite asumir con asertividad la responsabilidad de las decisiones que toma y visualizar los correctivos que debe tomar para situaciones futuras. Fomenta y motiva el trabajo en equipo para que su comunidad profesional evolucione y se encuentre a la vanguardia del sector en que se desenvuelve, se comunica oportuna y efectivamente, ya que aplica los procedimientos establecidos en su normativa institucional. Finalmente sus amplios conocimientos especializados en su labor profesional le permiten dominar con experticia los contenidos acorde a su actividad laboral. Su puntuación oscila entre los 171 y 255 puntos</p>

12. Validación

El instrumento presenta validez de contenido. Para tal efecto, los expertos, emitieron su juicio de validación, evaluando la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.

13. Confiabilidad

A través del estudio el valor confiabilidad del Alfa de Cronbach es de 0,933 para Competencias Genéricas.

Anexo 3

Base de datos de la variable

No. De encuestados	Encuestados																												Encuestados																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51					
1	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2			
2	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	5				
4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3				
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
6	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4			
7	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
8	2	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	5	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
9	3	3	3	2	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
10	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	5	3	3	3	3	4	5	5	2	3	5	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	4	3	1	5	5	5	5	1	3	5	4	5	2	4	2	3	2	4	4	4	3	2		

Anexo 4

Estadístico de fiabilidad variable

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,87	51

Estadístico de fiabilidad para dimensión competencias técnicas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,83	21

Estadístico de fiabilidad para dimensión competencias interpersonales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,76	15

Estadístico de fiabilidad para dimensión competencias sistemáticas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,82	15

Anexo 5

Matriz de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel de competencias genéricas de directivos

OBJETIVO:

Determinar el nivel de las competencias genéricas de directivos de unidades educativas

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

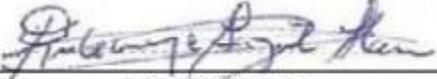
Bazurto Blacio Zulemma Julia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Estadística

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	<u>ADECUADO</u>
------------	---------	-----------------


Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN					Criterios de Evaluación							
Título de la tesis: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes	Competencias Instrumental	Habilidades cognitivas	La práctica de una lectura constante le ha permitido interpretar de manera creativa las imágenes que acompañan los textos?	No lo hace porque no sabe hacerlo (1)	x		x		x		x	
			En qué nivel se encuentra su habilidad para generar nuevas ideas que resuelven los problemas?	Lo hace con sustanciales errores (2)	x		x		x		x	
			Su frecuencia para generar propuestas de ideas innovadoras y originales. ¿Con qué opción de la escala de medición la califica?	Lo hace con algunos errores (3)	x		x		x		x	
			Evalúe su habilidad para ser de los primeros en proponer mejoras ante una situación dada en su contexto laboral	Lo hace correctamente (4)	x		x		x		x	
			Califique su habilidad para aceptar cambios en su labor profesional con las que probablemente no está de acuerdo	Lo hace ejemplarmente (5)	x		x		x		x	
			Califique su habilidad para transformar un grupo de personas en un equipo que genera resultados positivos para su organización		x		x		x		x	
			¿Con qué opción de la escala califica su actitud basada en el respeto hacia la interculturalidad y diversidad de creencias?		x		x		x		x	
			Califique su nivel de contribución para alcanzar un equilibrio entre el bienestar individual y el interés general de la sociedad		x		x		x		x	
			Califique el uso que le da a la herramienta de la participación, como recurso para ejercer sus derechos y obligaciones en la comunidad educativa que labora		x		x		x		x	
La calidad de su trabajo es algo que evalúa. ¿Con qué opción de la escala de medición?		x		x		x		x				
Observaciones:												

MATRIZ DE VALIDACIÓN					Criterios de Evaluación										
Título de la tesis: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Competencias Genéricas. Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos, que son altamente demandados en las diferentes áreas de un sector u organización. Solanes (2008)	Competencia Instrumental	Habilidades Metodológicas	La frecuencia con la que lee libros, revistas, artículos de su profesión y luego implementar lo aprendido. ¿Con qué opción de la escala la califica?	No lo hace porque no sabe hacerlo (1)	x		x		x		x				
			En una situación de conflicto, tomar decisiones basadas en equidad, bienestar y desarrollo para todos los miembros de la comunidad educativa, es una habilidad que ¿Con cuál de las opciones de la escala mediría?	Lo hace con sustanciales errores (2)											
			Su organización educativa lo envía a una convención internacional: para aprovechar productivamente su presencia en el evento, ¿Se vincula con rapidez a los equipos de trabajo?	Lo hace con algunos errores (3)	x		x		x		x		x		
			Con qué opción de medición evalúa su habilidad para influenciar sobre el trabajo de sus subordinados?	Lo hace correctamente (4)	x		x		x		x		x		
			Califique su iniciativa y propuesta de acciones innovadoras ante los retos planteados por su jefe inmediato	Lo hace ejemplarmente (5)	x		x		x		x		x		
			Califique su habilidad para actuar de forma propositiva frente a fenómenos de la sociedad		x		x		x		x		x		
			Mida con una de las opciones de la escala su actitud de liderazgo ante las situaciones nuevas que se le plantean en su contexto laboral		x		x		x		x		x		
			El desarrollo de proyectos que incluyen a toda la comunidad educativa, desde el diseño hasta la ejecución, seguimiento, evaluación y proyección es una habilidad que con ¿Cuál de las opciones de la derecha califica?		x		x		x		x		x		
			Aprender de los puntos de vista y tradiciones contrarias a las suyas es una habilidad que en la actualidad ¿Con qué opción de la escala mediría?		x		x		x		x		x		
			Su habilidad para crear con el uso de la tecnología a la hora de trabajar la evalúa con ¿Cuál de las opciones de la escala de medición?		x		x		x		x		x		
			¿Con que opción de la escala de medición evalúa su Interpretación de la información que recibe de su receptor en una conversación?		x		x		x		x		x		
					Habilidades tecnológicas										
					Habilidades Lingüísticas										

Observaciones:

MATRIZ DE VALUACIÓN					Criterios de Evaluación									
Título de la tesis: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos, que son altamente demandados en las diferentes áreas de un sector u organización. Solano (2008)	Competencias Personal	Trabajo en equipo	¿La distribución equitativa a sus subordinados del trabajo a desarrollar, ¿Le asegura el alcance de los objetivos planteados?	Totalmente en desacuerdo (1)	x		x		x		x			
			¿Impulsar objetivos con visión le garantiza la motivación de su equipo de trabajo?	En desacuerdo (2)										
		Trabajo en un contexto internacional	¿La propuesta de cambios justificados razonadamente que repercutan en la mejora de la calidad educativa, ¿Es competencia que un líder debe promover?	Ni de acuerdo, ni en	x		x		x		x			
			¿Ejecuta la aplicación de los conocimientos técnicos a situaciones reales en su labor profesional, es una tarea que se le da con simplicidad porque maneja buenas relaciones sociales con su entorno?	De acuerdo (4)	x		x		x		x		x	
		Habilidades interpersonales	¿La pertinencia entre saber y hacer en la adaptación a nuevas situaciones que se presentan en el contexto laboral requirieron de relaciones sociales asertivas para garantizar el éxito profesional?	Muy de acuerdo (5)	x		x		x		x		x	
			¿En las tareas que hay que desarrollar para cubrir los objetivos de un determinado proyecto, es necesario usar las consideraciones que hacen sus subordinados?		x		x		x		x		x	
		Reconocimiento de la diversidad	Reaccionar, actuar y resolver situaciones de emergencia con nuevas vías de solución, es una práctica que ejecuta con eficiencia?		x		x		x		x		x	
			¿Para la presentación de contenidos, charlas y conferencias a sus subordinados manejar programas de presentaciones diferentes a Power Point lo asegura el éxito de su trabajo?		x		x		x		x		x	
			¿Todo líder debería analizar y considerar adecuadamente los juicios y las opiniones ajenas a su discurso?		x		x		x		x		x	
			Su expertis para planificar acciones que debe realizar para la consecución de los objetivos planteados a partir de un cambio, ¿Es un actividad que ejecuta con facilidad?		x		x		x		x		x	
			Conocer sobre los tipos de cambios que pueden generarse en las organizaciones ¿Es una actividad a la que en su calidad de líder dedica parte de su tiempo?		x		x		x		x		x	
			¿Para una comunicación efectiva con los subordinados utilizar otros aplicativos de mensajería instantánea diferentes a Whatsapp, podrían garantizar el cumplimiento a tiempo de las tareas que se delegan?		x		x		x		x		x	
Observaciones:														

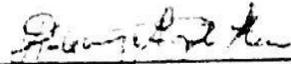
MATRIZ DE VALIDACIÓN					Criterios de Evaluación								
Título de la tesis: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos, que son altamente demandados en las diferentes áreas de un sector u organización. Solano (2008)</p>	Competencias Personal	Compromiso ético y social	¿Los conocimientos básicos de la ética son una herramienta que facilita la resolución de conflictos?	Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			El cumplimiento de las actividades en los plazos necesarios para el desarrollo de proyectos que generen cambios globales ¿Es un compromiso que como líder ejecuta con responsabilidad?	En desacuerdo (2)									
				NI de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	X		X		X		X		
			¿Dentro de las actividades laborales el uso de guías de estándares de la calidad educativa garantiza la excelencia académica?	De acuerdo (4)									
					Muy de acuerdo (5)								

Observaciones:

MATRIZ DE VALIDACIÓN					Criterios de Evaluación									
Título de la tesis: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos, que son altamente demandados en las diferentes áreas de un sector u organización. Solanes (2008)	Competencias Sistemática	Idear y planifica cambios globales	Califique su habilidad para procurar no involucrarse de forma polémica en inconvenientes de sus colegas pero sí propiciando el establecimiento de normativas que se asienten como precedentes	Deficiente (1)										
		Capacidad para diseñar nuevos sistemas	¿Clasificar y descartar información es una tarea que con qué opción de la escala evalúa para su desempeño profesional?	Regular (2)	x									
			El desarrollo de un proyecto junto a su equipo de trabajo con ¿Cuál de las opciones de la escala de medición evalúa?	Bueno (3)										
		Aprendizaje automático	Percibir información a través de sus sentidos para guiarse en la toma de decisiones importantes, es una tarea que con qué opción de la escala calificaría	Muy bueno (4)	x									
			En el ejercicio del habla evalúe su habilidad para combinar con variedad, coherencia y fluidez las palabras para transmitir sus ideas	Excelente (5)										
		Adaptación a nuevas situaciones	Cuando en ocasiones se cuestiona ciertas situaciones de la realidad en la que vive, su habilidad para tomar alternativas de solución y ubicarse en la realidad que desea vivir ¿Cómo la evalúa?											
			Evalúe su habilidad para generar suposiciones con realismo, simplicidad y orden											
		Liderazgo	¿Con qué opción de la escala evalúa su habilidad para controlar sus impulsos en situaciones de alto nivel de conflicto?											
			En su labor diaria: evalúe su práctica de la escucha como una estrategia que le permite considerar el punto de vista											
			Evalúe su habilidad para manejar la siguiente consigna: Lidar con los factores conductuales, afectivos y expresivos de un miembro del equipo de trabajo que no está alineado a la normativa institucional											
		Conocimientos de otras culturas y costumbres	Evalúe su consideración hacia las formas diferentes a la suya de valorar la realidad											

Observaciones:

MATRIZ DE VALIDACIÓN					Criterios de Evaluación								
Título de la prueba: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos, que son altamente demandados en las diferentes áreas de un sector u organización. Solmes (2008)	Competencias Sistemáticas	Iniciativa y espíritu emprendedor	Argumentar y defender con convicción sus propios juicios y valoraciones es necesario para forjar el perfil del líder, ¿Con qué opción de la escala evalúa su habilidad para fomentar el ejemplo que los demás deben seguir en usted?	Deficiente (1)									
				Regular (2)	x		x		x		x		
		Motivación por la calidad	La calidad de su trabajo es esencial para el desarrollo de su comunidad ¿Con qué escala evalúa la aplicación de esta premisa a su labor diaria?	Bueno (3)	x		x		x		x		
				Muy bueno (4)									
		Sensibilidad a la realidad social	Evalúe su habilidad para expresar su sentir de forma adecuada cuando algo no le agrada, como herramienta efectiva para establecer buenas relaciones laborales.	Excelente (5)	x		x		x		x		
				Evalúe el control de sus emociones cuando es agredido.				x		x		x	
Observaciones:													



 Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel de competencias genéricas de directivos de organizaciones educativas

OBJETIVO:

Determinar el nivel de las competencias genéricas de directivos de unidades educativas

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	<u>ADECUADO</u>
------------	---------	-----------------



Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN					Criterios de Evaluación							
Título de la tesis: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes	Competencias Instrumental	Habilidades cognitivas	La práctica de una lectura constante le ha permitido ¿Interpretar de manera creativa las imágenes que acompañan los textos?	No lo hace porque no sabe hacerlo (1)	x		x		x		x	
			En qué nivel se encuentra su habilidad para generar nuevas ideas que resuelven los problemas?	Lo hace con sustanciales errores (2)	x		x		x		x	
			Su frecuencia para generar propuestas de ideas innovadoras y originales. ¿Con qué opción de la escala de medición la califica?	Lo hace con algunos errores (3)	x		x		x		x	
			Evalúe su habilidad para ser de los primeros en proponer mejoras ante una situación dada en su contexto laboral	Lo hace correctamente (4)	x		x		x		x	
			Califique su habilidad para aceptar cambios en su labor profesional con las que probablemente no está de acuerdo	Lo hace ejemplarmente (5)	x		x		x		x	
			Califique su habilidad para transformar un grupo de personas en un equipo que genera resultados positivos para su organización		x		x		x		x	
			¿Con qué opción de la escala califica su actitud basada en el respeto hacia la interculturalidad y diversidad de creencias?		x		x		x		x	
			Califique su nivel de contribución para alcanzar un equilibrio entre el bienestar individual y el interés general de la sociedad		x		x		x		x	
			Califique el uso que le da a la herramienta de la participación, como recurso para ejercer sus derechos y obligaciones en la comunidad educativa que labora		x		x		x		x	
			La calidad de su trabajo es algo que evalúa ¿Con qué opción de la escala de medición?			x		x		x		
Observaciones:												

MATRIZ DE VALIDACIÓN					Criterios de Evaluación									
Título de la tesis: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos, que son altamente demandados en las diferentes áreas de un sector u organización. Solanes (2008)	Competencia Instrumental	Habilidades Metodológicas	La frecuencia con la que lee libros, revistas, artículos de su profesión y luego implementar lo aprendido. ¿Con qué opción de la escala la califica?	No lo hace porque no sabe hacerlo (1)	x		x		x		x			
			En una situación de conflicto, tomar decisiones basadas en equidad, bienestar y desarrollo para todos los miembros de la comunidad educativa, es una habilidad que ¿Con cuál de las opciones de la escala medirla?	Lo hace con sustanciales errores (2)										
			Su organización educativa lo envía a una convención internacional: para aprovechar productivamente su presencia en el evento, ¿Se vincula con rapidez a los equipos de trabajo?	Lo hace con algunos errores (3)	x		x		x		x		x	
			Con qué opción de medición evalúa su habilidad para influenciar sobre el trabajo de sus subordinados?	Lo hace correctamente (4)	x		x		x		x		x	
				Lo hace ejemplarmente (5)	x		x		x		x		x	
			Califique su iniciativa y propuesta de acciones innovadoras ante los retos planteados por su jefe inmediato		x		x		x		x		x	
			Califique su habilidad para actuar de forma propositiva frente a fenómenos de la sociedad		x		x		x		x		x	
			Mida con una de las opciones de la escala su actitud de liderazgo ante las situaciones nuevas que se le plantean en su contexto laboral		x		x		x		x		x	
			El desarrollo de proyectos que incluyen a toda la comunidad educativa, desde el diseño hasta la ejecución, seguimiento, evaluación y proyección es una habilidad que con ¿Cuál de las opciones de la derecha califica?		x		x		x		x		x	
			Aprender de los puntos de vista y tradiciones contrarias a las suyas es una habilidad que en la actualidad ¿Con qué opción de la escala medirla?		x		x		x		x		x	
			Su habilidad para crear con el uso de la tecnología a la hora de trabajar la evalúa con ¿Cuál de las opciones de la escala de medición?	Habilidades tecnológicas	x		x		x		x		x	
			¿Con que opción de la escala de medición evalúa su interpretación de la información que recibe de su receptor en una conversación?	Habilidades Lingüísticas	x		x		x		x		x	

Observaciones:

MATRIZ DE VALUACIÓN					Criterios de Evaluación									
Título de la tesis: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos, que son altamente demandados en las diferentes áreas de un sector u organización. Solanes (2008)	Competencias Personal	Trabajo en equipo	La distribución equitativa a sus subordinados del trabajo a desarrollar; ¿Le asegura el alcance de los objetivos planteados?	Totalmente en desacuerdo (1)	x		x		x		x			
			¿Impulsar objetivos con visión le garantiza la motivación de su equipo de trabajo?	En desacuerdo (2)										
		Trabajo en un contexto internacional	La propuesta de cambios justificados razonadamente que repercutan en la mejora de la calidad educativa. ¿Es competencia que un líder debe promover?	Ni de acuerdo, ni en	x		x		x					
			De acuerdo (4)	x		x		x						
		Habilidades interpersonales	¿Ejecuta la aplicación de los conocimientos teóricos a situaciones reales en su labor profesional, es una tarea que se le da con simplicidad porque maneja buenas relaciones sociales con su entorno?	Muy de acuerdo (5)										
			¿La pertinencia entre saber y hacer en la adaptación a nuevas situaciones que se presentan en el contexto laboral requieren de relaciones sociales asertivas para garantizar el éxito profesional?		x		x		x				x	
		Reconocimiento de la diversidad	¿En las tareas que hay que desarrollar para cubrir los objetivos de un determinado proyecto, es necesario usar las consideraciones que hacen sus subordinados?											
		Capacidad crítica y autocrítica	Reaccionar, actuar y resolver situaciones de emergencia con nuevas vías de solución, es una práctica que ejecuta con eficiencia?		x		x		x				x	
			¿Para la presentación de contenidos, charlas y conferencias a sus subordinados manejar programas de presentaciones diferentes a Power Point lo asegura el éxito de su trabajo?		x		x		x				x	
			¿Todo líder debería analizar y considerar adecuadamente los juicios y las opiniones ajenas a su discurso?		x		x		x				x	
			Su expertis para planificar acciones que debe realizar para la consecución de los objetivos planteados a partir de un cambio, ¿Es un actividad que ejecuta con facilidad?		x		x		x				x	
			Conocer sobre los tipos de cambios que pueden generarse en las organizaciones ¿Es una actividad a la que en su calidad de líder dedica parte de su tiempo?		x		x		x				x	
			¿Para una comunicación efectiva con los subordinados utilizar otros aplicativos de mensajería instantánea diferentes a Whatsapp, podrían garantizar el cumplimiento a tiempo de las tareas que se delegan?		x		x		x				x	
		Observaciones:												

MATRIZ DE VALIDACIÓN					Criterios de Evaluación							
Título de la tests: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos, que son altamente demandados en las diferentes áreas de un sector u organización. Solanes (2008)	Competencias Personal	Compromiso ético y social	¿Los conocimientos básicos de la ética son una herramienta que facilita la resolución de conflictos?	Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X	
			El cumplimiento de las actividades en los plazos necesarios para el desarrollo de proyectos que generen cambios globales ¿Es un compromiso que ocupo líder ejecuta con responsabilidad?	En desacuerdo (2)								
			¿Dentro de las actividades laborales el uso de guías de estándares de la calidad educativa garantiza la excelencia académica?	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	X		X		X		X	
			De acuerdo (4)	X		X		X		X		
			Muy de acuerdo (5)									

Observaciones:

MATRIZ DE VALIDACIÓN					Criterios de Evaluación									
Título de la tesis: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos, que son altamente demandados en las diferentes áreas de un sector u organización. Solanes (2008)	Competencias Sistemática	Idear y planifica cambios globales	Califique su habilidad para procurar no inmiscuirse de forma polémica en inconvenientes de sus colegas pero si propiciando el establecimiento de normativas que se asienten como precedentes	Deficiente (1)										
		Capacidad para diseñar nuevos sistemas	¿Clasificar y descartar información es una tarea que con qué opción de la escala evalúa para su desempeño profesional?	Regular (2)	x		x		x			x		
			El desarrollo de un proyecto junto a su equipo de trabajo con ¿Cuál de las opciones de la escala de medición evalúa?	Bueno (3)	x		x		x			x		
		Aprendizaje automático	Percebir información a través de sus sentidos para guiarse en la toma de decisiones importantes, es una tarea que con qué opción de la escala calificaria	Muy bueno (4)	x		x		x			x		
			En el ejercicio del habla evalúe su habilidad para combinar con variedad, coherencia y fluidez las palabras para transmitir sus ideas	Excelente (5)	x		x		x			x		
		Adaptación a nuevas situaciones	Cuando en ocasiones se cuestiona ciertas situaciones de la realidad en la que vive, su habilidad para tomar alternativas de solución y ubicarse en la realidad que desea vivir ¿Cómo la evalúa?		x		x		x			x		
		Creatividad	Evalúe su habilidad para generar suposiciones con realismo, simplicidad y orden		x		x		x			x		
		Liderazgo	¿Con qué opción de la escala evalúa su habilidad para controlar sus impulsos en situaciones de alto nivel de conflicto?		x		x		x			x		
			En su labor diaria: evalúe su práctica de la escucha como una estrategia que le permite considerar el punto de vista. Evalúe su habilidad para manejar la siguiente consigna: Lidiar con los factores conductuales, afectivos y expresivos de un miembro del equipo de trabajo que no está alineado a la normativa institucional		x		x		x				x	
		Conocimientos de otras culturas y costumbres	Evalúe su consideración hacia las formas diferentes a la suya de valorar la realidad		x		x		x			x		
		Observaciones:												

MATRIZ DE VALIDACIÓN					Criterios de Evaluación									
Título de la tesis: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos, que son altamente demandados en las diferentes áreas de un sector u organización. Solanes (2008)	Competencias Sistemática	Iniciativa y espíritu emprendedor	Argumentar y defender con convicción sus propios juicios y valoraciones es necesario para forjar el perfil del líder. ¿Con qué opción de la escala evalúa su habilidad para fomentar el ejemplo que los demás deben seguir en usted?	Deficiente (1)										
		Motivación por la calidad	La calidad de su trabajo es esencial para el desarrollo de su comunidad. ¿Con qué escala evalúa la aplicación de esta premisa a su labor diaria?	Regular (2)	X		X		X		X			
		Sensibilidad a la realidad social	Evalúe su habilidad para expresar su sentir de forma adecuada cuando algo no le agrada, como herramienta efectiva para establecer buenas relaciones laborales.	Bueno (3)	X		X		X		X		X	
			Evalúe el control de sus emociones cuando es agredido.	Muy bueno (4)										
					Excelente (5)	X		X		X		X		X
					 Firma del Evaluador									
Observaciones:														

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel de competencias genéricas de directivos de organizaciones educativas

OBJETIVO:

Determinar el nivel de las competencias genéricas de directivos de unidades educativas

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ramírez Zoller Gina María

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Gerencia y Liderazgo educacional

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	<u>ADECUADO</u>
------------	---------	-----------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN					Criterios de Evaluación							
Título de la tesis: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes	Competencias Instrumental	Habilidades cognitivas	La práctica de una lectura constante le ha permitido interpretar de manera creativa las imágenes que acompañan los textos?	No lo hace porque no sabe hacerlo (1)	x		x		x		x	
			En qué nivel se encuentra su habilidad para generar nuevas ideas que resuelven los problemas?	Lo hace con sustanciales errores (2)	x		x		x		x	
			Su frecuencia para generar propuestas de ideas innovadoras y originales. ¿Con que opción de la escala de medición la califica?	Lo hace con algunos errores (3)	x		x		x		x	
			Evalúe su habilidad para ser de los primeros en proponer mejoras ante una situación dada en su contexto laboral	Lo hace correctamente (4)	x		x		x		x	
			Califique su habilidad para aceptar cambios en su labor profesional con las que probablemente no está de acuerdo	Lo hace ejemplarmente (5)	x		x		x		x	
			Califique su habilidad para transformar un grupo de personas en un equipo que genera resultados positivos para su organización		x		x		x		x	
			¿Con qué opción de la escala califica su actitud basada en el respeto hacia la interculturalidad y diversidad de creencias?		x		x		x		x	
			Califique su nivel de contribución para alcanzar un equilibrio entre el bienestar individual y el interés general de la sociedad		x		x		x		x	
			Califique el uso que le da a la herramienta de la participación, como recurso para ejercer sus derechos y obligaciones en la comunidad educativa que labora		x		x		x		x	
			La calidad de su trabajo es algo que evalúa ¿Con que opción de la escala de medición?		x		x		x		x	
Observaciones:												

MATRIZ DE VALIDACIÓN					Criterios de Evaluación									
Título de la tesis: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos, que son altamente demandados en las diferentes áreas de un sector u organización. Solanes (2008)	Competencia Instrumental	Habilidades Metodológicas	La frecuencia con la que lee libros, revistas, artículos de su profesión y luego implementar lo aprendido. ¿Con qué opción de la escala la califica?	No lo hace porque no sabe hacerlo (1)	x		x		x		x			
			En una situación de conflicto, tomar decisiones basadas en equidad, bienestar y desarrollo para todos los miembros de la comunidad educativa, es una habilidad que ¿Con cuál de las opciones de la escala medirla?	Lo hace con sustanciales errores (2)										
			Su organización educativa lo envía a una convención internacional: para aprovechar productivamente su presencia en el evento, ¿Se vincula con rapidez a los equipos de trabajo?	Lo hace con algunos errores (3)	x		x		x				x	
			Con qué opción de medición evalúa su habilidad para influenciar sobre el trabajo de sus subordinados?	Lo hace correctamente (4)	x		x		x				x	
			Califique su iniciativa y propuesta de acciones innovadoras ante los retos planteados por su jefe inmediato	Lo hace ejemplarmente (5)	x		x		x				x	
			Califique su habilidad para actuar de forma propositiva frente a fenómenos de la sociedad		x		x		x				x	
			Mida con una de las opciones de la escala su actitud de liderazgo ante las situaciones nuevas que se le plantean en su contexto laboral		x		x		x				x	
			El desarrollo de proyectos que incluyen a toda la comunidad educativa, desde el diseño hasta la ejecución, seguimiento, evaluación y proyección es una habilidad que con ¿Cuál de las opciones de la derecha califica?		x		x		x				x	
			Aprender de los puntos de vista y tradiciones contrarias a las suyas es una habilidad que en la actualidad ¿Con qué opción de la escala medirla?		x		x		x				x	
			Su habilidad para crear con el uso de la tecnología a la hora de trabajar la evalúa con ¿Cuál de las opciones de la escala de medición?		x		x		x				x	
			¿Con que opción de la escala de medición evalúa su interpretación de la información que recibe de su receptor en una conversación?		x		x		x				x	

MATRIZ DE VALUACIÓN					Criterios de Evaluación									
Título de la tesis: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos, que son altamente demandados en las diferentes áreas de un sector u organización. Solanes (2008)	Competencias Personal	Trabajo en equipo	La distribución equitativa a sus subordinados del trabajo a desarrollar; ¿Le asegura el avance de los objetivos planteados?	Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X			
			¿Impulsar objetivos con visión le garantiza la motivación de su equipo de trabajo?	En desacuerdo (2)										
		Trabajo en un contexto internacional	La propuesta de cambios justificados razonadamente que repercutan en la mejora de la calidad educativa. ¿Es competencia que un líder debe promover?	Ni de acuerdo, ni en	X		X		X		X		X	
				De acuerdo (4)	X		X		X		X		X	
		Habilidades interpersonales	¿Ejecuta la aplicación de los conocimientos técnicos a situaciones reales en su labor profesional, es una tarea que se le da con simplicidad porque maneja buenas relaciones sociales con su entorno? ¿La pertinencia entre saber y hacer en la adaptación a nuevas situaciones que se presentan en el contexto laboral requieren de relaciones sociales asertivas para garantizar el éxito profesional?	Muy de acuerdo (5)	X		X		X		X		X	
					X		X		X		X		X	
		Reconocimiento de la diversidad	¿En las tareas que hay que desarrollar para cubrir los objetivos de un determinado proyecto, es necesario usar las consideraciones que hacen sus subordinados?		X		X		X		X		X	
					X		X		X		X		X	
		Capacidad crítica y autocrítica	Reaccionar, actuar y resolver situaciones de emergencia con nuevas vías de solución, es una práctica que ejecuta con eficiencia? ¿Para la presentación de contenidos, charlas y conferencias a sus subordinados manejar programas de presentaciones diferentes a Power Point le asegura el éxito de su trabajo? ¿Todo líder debería analizar y considerar adecuadamente los juicios y las opiniones ajenas a su discurso? Su expertis para planificar acciones que debe realizar para la consecución de los objetivos planteados a partir de un cambio, ¿Es un actividad que ejecuta con facilidad? Conocer sobre los tipos de cambios que pueden generarse en las organizaciones ¿Es una actividad a la que en su calidad de líder dedica parte de su tiempo? ¿Para una comunicación efectiva con los subordinados utilizar otros aplicativos de mensajería instantánea diferentes a Whatsapp, podrían garantizar el cumplimiento a tiempo de las tareas que se delegan?		X		X		X		X		X	
					X		X		X		X		X	
					X		X		X		X		X	
					X		X		X		X		X	

Observaciones:

MATRIZ DE VALIDACIÓN					Criterios de Evaluación								
Título de la tesis: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos, que son altamente demandados en las diferentes áreas de un sector u organización. Soltnes (2008)	Competencias Personal	Compromiso ético y social	¿Los conocimientos básicos de la ótica son una herramienta que facilita la resolución de conflictos?	Totalmente en desacuerdo (1)	x		x		x		x		
			El cumplimiento de las actividades en los plazos necesarios para el desarrollo de proyectos que generen cambios globales ¿Es un compromiso que ocna líder ejecuta con responsabilidad?	En desacuerdo (2)									
			Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	x		x		x		x			
			De acuerdo (4)										
			Muy de acuerdo (5)	x		x		x		x		x	

Observaciones:

MATRIZ DE VALIDACIÓN					Criterios de Evaluación								
Título de la tesis: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos, que son altamente demandados en las diferentes áreas de un sector u organización. Solanes (2008)	Competencias Sistemática	Idear y planifica cambios globales	Califique su habilidad para procurar no involucrarse de forma polémica en inconvenientes de sus colegas pero si propiciando el establecimiento de normativas que se asienten como precedentes	Deficiente (1)									
				Regular (2)	x		x		x		x		
		Capacidad para diseñar nuevos sistemas	¿Clasificar y descartar información es una tarea que con qué opción de la escala evalúa para su desempeño profesional?	Bueno (3)	x		x		x		x		
			El desarrollo de un proyecto junto a su equipo de trabajo con ¿Cuál de las opciones de la escala de medición evalúa?	Muy bueno (4)	x		x		x		x		
		Aprendizaje automático	Percebir información a través de sus sentidos para guiarse en la toma de decisiones importantes, es una tarea que con qué opción de la escala calificaría	Excelente (5)		x		x		x		x	
			En el ejercicio del habla evalúe su habilidad para combinar con variedad, coherencia y fluidez las palabras para transmitir sus ideas			x		x		x		x	
		Adaptación a nuevas situaciones	Cuando en ocasiones se cuestiona ciertas situaciones de la realidad en la que vive, su habilidad para tomar alternativas de solución y ubicarse en la realidad que desea vivir ¿Cómo la evalúa?		x		x		x		x		
		Creatividad	Evalúe su habilidad para generar suposiciones con realismo, simplicidad y orden		x		x		x		x		
		Liderazgo	¿Con qué opción de la escala evalúa su habilidad para controlar sus impulsos en situaciones de alto nivel de conflicto?		x		x		x		x		
			En su labor diaria: evalúe su práctica de la escucha como una estrategia que le permite considerar el punto de vista Evalúe su habilidad para manejar la siguiente consigna: Udliar con los factores conductuales, afectivos y expresivos de un miembro del equipo de trabajo que no esté alineado a la normativa Institucional		x		x		x		x		x
		Conocimientos de otras culturas y costumbres	Evalúe su consideración hacia las formas diferentes a la suya de valorar la realidad		x		x		x		x		

Observaciones:

MATRIZ DE VALIDACIÓN					Criterios de Evaluación								
Título de la tesis: Nivel de competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa en Guayaquil 2019					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias Genéricas Se conciben las competencias genéricas como a las competencias transversales, aquellas que son transferibles a la realización de múltiples tareas y funciones, es decir, son aquellas habilidades comunes requeridas en la mayoría de las profesiones y que se vinculan con la aptitud, los rasgos de la personalidad, los conocimientos y los valores adquiridos, que son altamente demandados en las diferentes áreas de un sector u organización. Solano (2008)	Competencia Sistemática	Iniciativa y espíritu emprendedor	Argumentar y defender con convicción sus propios juicios y valoraciones es necesario para forjar el perfil del líder. ¿Con qué opción de la escala evalúa su habilidad para fomentar el ejemplo que los demás deben seguir en usted?	Deficiente (1)									
				Regular (2)	X		X		X		X		
		Motivación por la calidad	La calidad de su trabajo es esencial para el desarrollo de su comunidad. ¿Con qué escala evalúa la aplicación de esta premisa a su labor diaria?	Bueno (3)	X		X		X		X		
				Muy bueno (4)									
		Sensibilidad a la realidad social	Evalúe su habilidad para expresar su sentir de forma adecuada cuando algo no le agrada, como herramienta efectiva para establecer buenas relaciones laborales.	Excelente (5)	X								
				Evalúe el control de sus emociones cuando es agredido.		X		X		X		X	
 FORMA DEL EVALUADOR													
Observaciones:													

Anexo 6
Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
¿Cuál es el nivel de las competencias genéricas de los directivos de una unidad educativa de Guayaquil 2019?	Determinar el nivel de las competencias genéricas de los directivos en una unidad educativa en Guayaquil 2019	El 40% de los directivos de una unidad educativa de Guayaquil 2019, poseen un nivel de competencias genéricas bajas.
PROBLEMA ESPECÍFICO 1	OBJETIVO ESPECÍFICO 1	HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1
¿Cuál es el nivel de las competencias técnicas o instrumentales de los directivos de una unidad educativa de Guayaquil 2019?	Determinar el nivel de las competencias técnicas o instrumentales de los directivos en una unidad educativa en Guayaquil 2019	El 30% de los directivos de una unidad educativa de Guayaquil 2019, poseen un nivel de competencias técnicas o instrumentales bajas.
PROBLEMA ESPECÍFICO 2	OBJETIVO ESPECÍFICO 2	HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2
¿Cuál es el nivel de las competencias personales o interpersonales de los directivos de una unidad educativa de Guayaquil 2019?	Determinar el nivel de las competencias interpersonales o personales de los directivos en una unidad educativa en Guayaquil 2019	El 32% de los directivos de una unidad educativa de Guayaquil 2019, poseen un nivel de competencias personales o interpersonales bajas.
PROBLEMA ESPECÍFICO 3	OBJETIVO ESPECÍFICO 3	HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3
¿Cuál es el nivel de las competencias sistémicas o participativas de los directivos de una unidad educativa de Guayaquil 2019?	Determinar el nivel de las competencias Sistémicas o Participativas de los directivos en una unidad educativa en Guayaquil 2019	El 25% de los directivos de una unidad educativa de Guayaquil 2019, poseen un nivel de competencias sistémicas o participativas bajas.

Anexo 7

Solicitud de autorización del estudio

Magister, Gina Ramírez Zoller
Rectora de la unidad educativa Margarita Amestoy de
Sánchez

Presente.-

Yo Elizabeth Estefania Ruiz Bermeo, docente de Ciencias Sociales de la unidad educativa Margarita Amestoy de Sánchez, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar el instrumento de la tesis titulada "Nivel de Competencias Genéricas de los directivos de una unidad educativa Guayaquil 2019"

Por las razones expuestas, solicito a usted comedidamente acceder a mi solicitud.

Atentamente,



Elizabeth Ruiz Bermeo

Guayaquil, 5 de noviembre 2019

Articulado
UNIDAD EDUCATIVA
MARGARITA AMESTOY DE SANCHEZ
MSc. Gina Ramirez Zoller
RECTORA



Anexo 8

Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: Nivel de competencias Genéricas de los directivos de una Unidad Educativa en Guayaquil 2019

Objetivo de la Investigación: Determinar el nivel de las competencias genéricas de los directivos de una Unidad Educativa en Guayaquil 2019

Autor: Elizabeth Ruiz Bermeo

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa LEMAS, Guayaquil

Nombre del participante: |

Yo.....
identificado con el documento de identidad
N.....he sido informado (a) y entiendo que
los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convento y autorizo la
participación en este estudio de investigación.

Firma.....

Guayaquil, 5 de noviembre 2019

Anexo 9 Fotografías



Imagen 1: Firma de consentimiento de aplicación de la investigación