ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Patricia Laura Beltrán Champion

ASESORA:

Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad educativa

PERÚ – 2017

Página del jurado

Sebastián Sánchez Díaz
Presidente

Mgtr. Janet Valdivieso Gonzales
Secretaria

Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano
Vocal

Dedicatoria:

A mis hijos Eduardo y Sebastián porque ellos me enseñaron a no rendirme, luchar por lo que quiero, a ser más fuerte y a tener coraje. Para ellos es todo mi esfuerzo, mi sacrificio y mi dedicación, siendo su felicidad, seguridad y un futuro próspero; mi gran recompensa.

Patricia Laura Beltrán Champion

Agradecimiento:

A Dios por darme fuerzas, salud, compañía y sabiduría en mis estudios, además las fuerzas necesarias para vencer las adversidades y lograr una meta más en la vida; ver culminado un peldaño más en mi carrera.

A mis hijos por todos los momentos felices de mi vida.

A mi familia, porque me dieron su apoyo en este camino de superación personal, con su motivación constante, ánimos de perseverancia diaria y confianza depositada en mí, gracias.

Patricia Laura Beltrán Champion

Declaración de autenticidad

Yo, Patricia Laura Beltrán Champion, estudiante del Programa Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40414035 con la tesis titulada Gestión Organizacional y competencias docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí, 2017

Declaro bajo juramento que:

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

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

San Juan de Lurigancho, enero 2018

Patricia Laura Beltrán Champion
DNI: 40414035

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante Uds. la tesis titulada: Gestión Organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017, para obtener el Grado de Maestra en Administración de la Educación.

La presente tesis tiene como finalidad, determinar la relación entre la Gestión Organizacional y Competencia Docente; esta investigación se estructura en siete capítulos, detallados de la siguiente manera:

La introducción, donde se detalla el problema principal objeto de estudio de la investigación, así como: Antecedentes, fundamentación, justificación, hipótesis y los objetivos del tema investigado; Marco metodológico, está dividido en la operacionalización de las variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos; Los resultados, consisten en el análisis e interpretación de la información estadística relacionada con el objeto de estudio; Discusión, donde se comprueban y relacionan los datos de la investigación, teniendo como referencia los antecedentes de esta; Conclusiones, aquí se responden a la pregunta de investigación planteada en la introducción; Recomendaciones, en esta sección se adjuntan las propuestas del investigador para solucionar el problema investigado, para un estudio más profundo; Referencias bibliográficas son las fuentes de información con que se ha trabajado a lo largo del proceso y Anexos, con los datos adjuntos como: la matriz de consistencia, instrumentos, certificado de validez, confiabilidad a aplicar entre otros.

Esperando cumplir con todos los requisitos de aprobación, me presento ante Uds. Señores miembros del jurado.

La autora.

Índice

		Pág
Carátula		i
Página del Jurado		ii
Dedicatoria		iii
Agradecimiento		iv
Declaratoria de autenticidad		v
Presentación		vi
Índice		vii
Índice de tablas		ix
Índice de figuras		x
Resumen		xi
	Abstract	xii
I	**INTRODUCCIÓN**	13
1.1	Antecedentes	14
1.2	Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3	Justificación	57
1.4	Problema	59
1.5	Hipótesis	63
1.6	Objetivos	64
II	**MARCO METODOLÓGICO**	65
2.1	Variables	66
2.2	Operacionalización de variables	67
2.3	Metodología	68
2.4	Tipos de estudio	69
2.5	Diseño	69
2.6	Población, muestra y muestreo	70
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	71
2.8	Métodos de análisis de datos	77
III	**RESULTADOS**	79
3.1	Análisis descriptivo	80
3.2	Prueba de normalidad	86
3.3	Contrastación de hipótesis	87

IV **DISCUSIÓN** 91
V **CONCLUSIONES** 94
VI **RECOMENDACIONES** 96
VII **REFERENCIAS** 98
VIII **ANEXOS** 104
Anexo A: Matriz de consistencia 105
Anexo B: Constancia emitida por la Institución 106
Anexo C: Instrumentos 107
Anexo D: Certificado de validez 109
Anexo E: Confiabilidad 127
Anexo F: Base de datos 128
Anexo G: Fotos 136
Anexo H: Artículo científico 145

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Gestión organizacional	67
Tabla 2	Operacionalización de la variable Competencia docente	68
Tabla 3	Población de docentes de las Instituciones Educativas Paraíso-Jicamarca	71
Tabla 4	Valoración de la Gestión Organizacional y competencia docente	72
Tabla 5	Expertos que validaron el cuestionario sobre Gestión Organizacional y competencia docente	75
Tabla 6	Confiabilidad del cuestionario Gestión Organizacional y competencia docente	76
Tabla 7	Escala de valores de Alfa de Cronbach	77
Tabla 8	Escala de interpretación para la correlación de Rho Spearman	78
Tabla 9	Distribución de docentes en base a los niveles de la Gestión organizacional	80
Tabla 10	Distribución de docentes en base a los niveles de la Competencia docente	81
Tabla 11	Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de la Gestión organizacional y Competencia docente	82
Tabla 12	Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de la Gestión organizacional y el conocimiento	83
Tabla 13	Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de la Gestión organizacional y las habilidades y destrezas	84
Tabla 14	Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de la Gestión organizacional y las actitudes y valores	85
Tabla 15	Prueba de normalidad	86
Tabla 16	Significancia y correlación entre gestión organizacional y competencia docente	87
Tabla 17	Significancia y correlación entre gestión organizacional y el conocimiento de los docentes	88

Tabla 18	Significancia y correlación entre gestión organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes	89
Tabla 19	Significancia y correlación entre gestión organizacional y las actitudes y valores de los docentes	90
Tabla 20	Confiabilidad de Gestión organizacional	127
Tabla 21	Confiabilidad de Competencia docente	127
Tabla 22	Escala de valores de Alfa de Cronbach	127

Índice de figuras

		Pág
Figura 1	Concepto de organización	25
Figura 2	Tipología de las competencias	43
Figura 3	Elementos de las competencias	46
Figura 4	Componentes de las competencias	53
Figura 5	Niveles entre la gestión organizacional	80
Figura 6	Niveles entre las competencias docentes	81
Figura 7	Niveles de gestión organizacional y competencia Docente	82
Figura 8	Niveles de gestión organizacional y el conocimiento de los docentes	83
Figura 9	Niveles de gestión organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes	84
Figura 10	Niveles de gestión organizacional y las actitudes y valores de los docentes	85

Resumen

La investigación titulada: Gestión Organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochirí-2017, tuvo como objeto de estudio determinar la relación que existe entre ambas variables.

La metodología de la investigación utilizada fue de tipo básica y el método hipotético-deductivo; el diseño de investigación fue no experimental transversal de tipo correlacional, porque busca establecer la asociación entre las variables: Gestión organizacional y competencia docente, sustentando la influencia de una variable en la otra. El enfoque que se utilizó es cuantitativo, con una población censal constituida por 100 docentes de 4 Instituciones Educativas, de Paraíso Jicamarca, UGEL N°15 San Antonio Huarochiri-2017. En la investigación no hay muestra, porque se tomó el 100 % de la población en estudio. La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta, teniendo como instrumento de evaluación al cuestionario, los que fueron sometidos a prueba piloto obteniendo como resultado estadístico en Alfa de Cronbach con un valor 0,956 para la variable Gestión Organizacional y 0,901 para la variable Competencia Docente, luego se procesó los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0.

Asímismo, los resultados obtenidos evidenciaron que existe una correlación positiva, según el coeficiente Rho de Spearman de 0,335 y una significancia de 0.001. Por lo tanto, la relación que existe entre la Gestión Organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, es significativa.

Palabras clave: Gestión, Organización, Gestión organizacional, competencia, Competencia docente

Abstract

The research titled: Organizational Management and Teaching Competence in the Educational Institutions of Paraíso-Jicamarca, San Antonio Huarochirí-2017 District, had as object of study to determine the relationship that exists between both variables.

The methodology of the research used with the basic type and the hypothetic deductive method; the research design was non-experimental cross-correlational type, because it seeks to establish the association between the variables: Organizational management and teacher competence, sustaining the influence of one variable in the other. The approach used was quantitative, with a census population of 100 teachers from 4 Educational Institutions, Paraíso Jicamarca, UGEL No. 15 San Antonio Huarochiri-2017. In the research there is no sample, because 100% of the study population was taken.
The technique that was used in the data collection was the survey, having as an instrument of evaluation to the questionnaire, those that were submitted to pilot test obtaining as a statistical result in Cronbach's Alpha with a value 0.956 for the variable Organizational Management and 0.901 for the Variable Teaching competence, then the data was processed, using the SPSS Statistical Program version 22.0.

Likewise, the results showed that there is a positive correlation, according to Spearman's Rho coefficient of 0.335 and a significance of 0.001. Therefore, the relationship between Organizational Management and Teaching Competence in the Paraíso-Jicamarca Educational Institutions is significant.

Key words: Management, Organizational, Organizational management, competence, teaching competence.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

En la investigación se consideraron algunos antecedentes internacionales y nacionales relacionados al tema en mención.

Antecedentes Internacionales

Toro, Saldarriaga y León (2014) realizaron una investigación titulada "*Competencias docentes para la enseñanza de la metodología de la investigación y la evaluación de trabajos de grado y tesis doctorales en administración*. *Un estudio comparado entre Colombia y Brasil*"; realizada en la Universidad de Colombia; cuyo objetivo fue analizar el desarrollo de las competencias del docente para la enseñanza de la metodología de la investigación, y la formación de evaluadores de trabajos de grado y de tesis doctorales en posgrados de Administración, mediante la realización de estudios comparados entre Brasil y Colombia; cuya metodología fue la siguiente: tipo de investigación básica; diseño empleado correlacional; instrumento el cuestionario de evaluación; técnica encuesta; una muestra de 900 docentes; obteniendo como resultados muy altos en relación entre el nivel de la competencia docente y la evaluación de trabajos de grado en Colombia y Brasil. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría Conductual representados por Mc Gregor y Maslow (1947) donde mencionan: El comportamiento organizacional es el estudio de la conducta de individuos y grupos en función del estilo administrativo adoptado por la organización. Esta investigación concluyó que si existe significancia considerable entre las competencias docentes y la evaluación de trabajos de grado es de 84% en la de enseñanza metodológica.

Pavié (2012) realizó una investigación titulada: "*Competencias docentes del profesorado de Lengua castellana y la gestión en Chile*" en la Facultad de Educación y trabajo social de la Universidad de Valladolid de Chile; cuyo objetivo fue determinar las competencias profesionales docentes específicas para definir el perfil del profesor de Lengua Castellana y su gestión; cuya metodología fue la siguiente: tipo de

investigación básica; diseño correlacional; los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios y como técnica la encuesta; una muestra de 90 docentes; teniendo como resultados que existe una significancia considerable entre ambas variables. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría Clásica – Funcional de Fayol (1916); el cual enfatizó la estructura organizacional y los principios universales de la administración, mencionando que: La administración como ciencia en la formación y estructuración de las organizaciones, se ocupa del aumento de la eficiencia de la empresa mediante la organización. Esta investigación concluyó que el 75% de docentes permiten adquirir y mejorar las competencias docentes del profesorado de Lengua castellana en la gestión.

Serrano (2013) realizó una investigación titulada *"Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria" realizada* en la Universidad de Córdova - Argentina; cuyo objetivo fue conocer la construcción de la identidad profesional docente (IPD), las necesidades formativas del profesorado y la evaluación crítica de las competencias docentes que se desarrollan en el master de formación del profesorado de enseñanza secundaria (FPES); cuya metodología fue la siguiente: diseño empleado descriptivo-cuantitativo, de tipo exploratorio; el instrumento utilizado fue el cuestionario de escalas de Likert; en una muestra de 335 estudiantes los resultados de la investigación fueron que existe relación entre la identidad profesional y desarrollo de las competencias delos alumnos del master de formación del profesorado de enseñanza secundaria, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría Estructuralista representada por Thompson (1947) principal exponente que asegura: Esta teoría se concentra en el estudio de las organizaciones, en su estructura interna y en la interacción con otras organizaciones, creadas con la intención de alcanzar objetivos o propósitos sociales. Esta investigación concluyó que el 73% de docentes poseen diferentes tipos de concepciones previas sobre la profesión docente y al mismo tiempo asumen demandas formativas que están bastante generalizadas entre sujetos de diferentes características, aunque existen

importantes relaciones de dependencia entre las creencias sobre la profesión docente y las demandas formativas que consideran más relevantes.

Morazán (2013) realizó una investigación titulada: "*Competencias docentes y su relación con el rendimiento académico en la asignatura de matemática en las Instituciones de Educación media del municipio de Danlí"; r*ealizada en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Tegucigalpa Honduras; cuyo objetivo fue analizar la relación entre las competencias docentes y el rendimiento académico de los estudiantes de educación pública de municipio del Paraíso; cuya metodología fue la siguiente: tipo de investigación básica; el diseño utilizado fue correlacional; el instrumento que se utilizo fue el cuestionario bajo la técnica de la encuesta; en una muestra de 200 estudiantes. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría Clásica – Funcional de Fayol (1916) el cual enfatizó la estructura organizacional y los principios universales de la administración, mencionando que: La administración como ciencia en la formación y estructuración de las organizaciones, se ocupa del aumento de la eficiencia de la empresa mediante la organización. Esta investigación concluyó que un 94% de estudiantes adquieren un favorable rendimiento académico; considerado como un indicador clave de las competencias docentes con las que actualmente desempeñan los involucrados en el estudio, como una tendencia de lo que sucede en la atmósfera educativa del país.

Salvador (2013) realizó una investigación titulada: "*La organización y las competencias dentro de una empresa"* realizada en la Universidad de Cuenca Ecuador, cuyo objetivo fue obtener una certificación de calidad, que permita a la empresa ser competitiva en condiciones de crecimiento constante; cuya metodología fue la siguiente: tipo de investigación básica; diseño empleado fue descriptivo; los instrumentos utilizados fueron el cuestionario bajo la técnica de la encuesta; en una muestra de 150 trabajadores obteniendo como resultado que la organización en función de las competencias, que debe tiene un trabajador en determinado puesto de trabajo. La

investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría Conductual representados por Mc Gregor y Maslow (1947) donde mencionan: El comportamiento organizacional es el estudio de la conducta de individuos y grupos en función del estilo administrativo adoptado por la organización. Esta investigación concluyó que si existe significancia considerable entre la organización y las competencias dentro de una empresa con un 84% de importancia.

Antecedentes Nacionales

Carrasco (2014) realizó una investigación titulada: "*Gestión de la organización y el compromiso del docente en la facultad de Administración en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas 2014*" realizada en Lima - Perú; cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Gestión organizacional y el compromiso docente; cuya metodología fue: tipo de investigación aplicada; diseño no experimental de tipo descriptiva y correlacional; los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y la técnica utilizada es la encuesta; con la muestra es de 140 docentes de la investigación; los resultados obtuvieron un alto grado de confianza en un 87%. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría de las Relaciones Humanas representado por Mayo (1932) fundador de esta teoría, apoyado las ideas de filosofía de Dewey, la psicología Lewin, contribuyen a esta concepción y mencionan: La teoría humanística se preocupó por estudiar la opresión del hombre a manos del dominado desarrollo de la evolución. Esta investigación concluyó que existe una relación significativa entre la gestión de la organización y el compromiso del docente en la Facultad de Administración.

Hirsh (2014) realizó una investigación titulada *"El Perfil por Competencias del Docente de Estudios Generales Letras de la Pontificia Universidad Católica del Perú"*; realizada en Lima – Perú; cuyo objetivo fue construir un perfil del docente basado en competencias, que busca en los estudiantes alcanzar una formación integral que prepare ciudadanos capaces a nuevas exigencias del siglo XXI; cuya metodología fue

la siguiente: tipo de investigación básica; el diseño empleado es descriptivo de tipo cuantitativo; el instrumento utilizado fue el cuestionario y la técnica la encuesta; en una muestra de 350 alumnos de estudios generales y letras de la facultad de educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú; los resultados de los datos que fueron sometidos a prueba de validez obtuvieron que el 75% de los estudiantes manifiestan que la elaboración y propuesta de un perfil docente debe estar en constante revisión y actualización y el 25% manifiesta que el perfil del docente lo debe proponer la casa de estudios no los estudiantes. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría Clásica – Funcional de Fayol (1916); el cual enfatizó la estructura organizacional y los principios universales de la administración, mencionando que: La administración como ciencia en la formación y estructuración de las organizaciones, se ocupa del aumento de la eficiencia de la empresa mediante la organización. Esta investigación concluyó manifestando que los Estudios Generales Letras ha trabajado en la elaboración de perfiles de ingreso y de egreso de los estudiantes, teniendo una primera aproximación a un Perfil del Docente, pero para cerrar este círculo orientado al desarrollo de competencias en los estudiantes será necesario también orientar el diseño de los cursos a un trabajo por competencias.

Mazuelos (2013) realizó una investigación titulada: “Efectos de la Aplicación de un Modelo por Competencias en la Selección de Personal Docente de una Institución dedicada a la Enseñanza de Idioma” realizada en Lima Perú; su objetivo fue analizar las tendencias de selección de personal en el contexto de la gestión de personas por competencias en las organizaciones; cuya metodología fue la siguiente: método cualitativo; de tipo descriptiva, diseño metodológico: los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y la técnica la encuesta; en una muestra de 26 docentes; los resultados fueron que existe significancia en el modelo por competencias en la selección del personal docente. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría de la Relaciones humanas representados por Mayo (1932) fundador de esta teoría, apoyado las ideas de filosofía de Dewey, la psicología Lewin, contribuyen a esta concepción y

mencionan: La teoría humanística se preocupó por estudiar la opresión del hombre a manos del dominado desarrollo de la evolución. Esta investigación concluyó que la aplicación del modelo favorecería la elección de profesores con competencias psicológico-afectivas, entre ellas las interpersonales, adecuadas al índole institucional.

Montero y Rodríguez (2013) realizó una investigación titulada *"Comunicación Interna y Gestión Organizacional En La Institución Educativa Micaela Bastidas, Distrito De Iquitos, 2013"* en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Iquitos Perú; cuyo objetivo fue establecer la relación entre la Comunicación Interna y la gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas; cuya metodología fue la siguiente: diseño empleado no experimental; tipo transeccional correlacional; los instrumentos que se utilizaron fue el cuestionario y como técnica la encuesta; una muestra de 56 personas tomadas en forma aleatoria que representan la totalidad de la I.E Micaela Bastidas, fueron 31 entrevistados para gestión organizacional y 25 entrevistados para comunicación interna; los resultados encontrados para ambas variables fueron sometidos a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación obteniendo 88.10% de validez y 83.5% de confiabilidad. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría Estructuralista representado por Thompson (1947) principal exponente asegura: Esta teoría se concentra en el estudio de las organizaciones, en su estructura interna y en la interacción con otras organizaciones, creadas con la intención de alcanzar objetivos o propósitos sociales. Esta investigación concluyó que la comunicación interna se relaciona directamente con la Gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas.

Cárdenas (2012) realizó una investigación titulada *"La Gestión Organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la IE Perpetuo Socorro" realizada* en Trujillo Perú; cuyo objetivo fue contribuir a fortalecer el sistema de la Gestión Organizacional, y el desempeño laboral de los docentes; cuya metodología fue la siguiente: tipo de investigación básica; el diseño empleado fue correlacional; el instrumento utilizado fue

el cuestionario y la técnica la encuesta; en una muestra de 210 docentes y administrativos; los resultados de los datos fueron que fueron sometidos a prueba de validez obtuvieron que el 89% del personal encuestado manifestó que si existe relación entre ambas variables. La investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría Conductual representados por Mc Gregor y Maslow (1947) máximos representantes de esta teoría, mencionan: El comportamiento organizacional es el estudio de la conducta de individuos y grupos en función del estilo administrativo adoptado por la organización. Esta investigación concluyó que la gestión organizacional influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los docentes.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

A través del tiempo el concepto de gestión se ha desarrollado en forma progresiva, asimismo; se ha adaptado a la realidad o al contexto donde se ha desempeñado.

UNESCO (2011) manifiesta:

> Hay múltiples formas de percibir la gestión y de cómo definirla, ya que surgió hace mucho tiempo; y nos remontamos a La República donde Platón menciona que la gestión es comprendida como un hecho autoritario; asímismo en La Política de Aristóteles nos dice que la gestión se le reconoce como la acción democrática. Weber (1976) menciona “La gestión se involucra con los componentes de la organización, en su estructura, los recursos y objetivos”. Mayo (1977) manifiesta “La gestión orienta el énfasis a la interacción de las personas”. Taylor (1911) y Fayol (1916) identifican “La gestión de relaciona con la Administración” (p.20). Más tarde se genera la vision sistemática de la organización y esta vista cómo un subsistema.

Bases Teóricas de Gestión Organizacional

Chiavenato (2007) en su libro Introducción a la Teoria general de la Administración define las siguientes teorías

Teoría Clásica- Funcional

Fayol (1916) considerado:

> Como uno de los fundadores de la administración moderna, perteneciente a la corriente administrativa predominante de la primera mitad del siglo XX, señala que la palabra administración es sinónimo de organización; a partir de esta diferenciación la palabra organización tendrá dos significados organización como entidad social y organización como función administrativa y parte del proceso educativo. Fayol define el acto de administrar como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar (p.71). Esta teoría enfatiza la estructura organizacional y los principios universales de la administración.

Asimismo, el mismo autor menciona: “La administración como ciencia en la formación y estructuración de las organizaciones, se ocupa del aumento de la eficiencia de la empresa mediante la organización”. (p.147). Entonces decimos; que una buena administración, logra la eficiencia dentro de la empresa de la mano de una buena organización.

Teoría de la Relaciones humanas

Mayo (1932) fundador de esta teoría, apoyado las ideas de filosofía de Dewey, la psicología Lewin, contribuyen a esta concepción y mencionan “La teoría humanística se preocupó por estudiar la opresión del hombre a manos del dominado desarrollo de la evolución” (p.87). Esta teoría concede la prioridad al interés por el hombre y su grupo social en los aspectos psicológicos y sociológicos. También se conoce a esta teoría

cómo Escuela humanística de la Administración y surge en EEUU.

> Asimismo el mismo autor menciona:
>
> Para la teoría de las relaciones humanas, la motivación económica es secundaria en la determinación del rendimiento del trabajador. Según esta teoría, lo que motiva a las personas es la necesidad de “reconocimiento”, de “adaptación social” y “participación” en las actividades de los grupos sociales con los que conviven. A esto se le debe el concepto de hombre social (p.91). Las relaciones humanas son las acciones y actitudes desarrolladas a partir de los contactos entre personas y grupos. Dentro de las organizaciones surgen las relaciones humanas debido a las interacciones que se crea y se expresa de forma libre.

Teoría Estructuralista

Thompson (1947) principal exponente asegura “Esta teoría se concentra en el estudio de las organizaciones, en su estructura interna y en la interacción con otras organizaciones, creadas con la intención de alcanzar objetivos o propósitos sociales (p.251). Manifiesta el énfasis en la estructura organizacional en las personas y en el ambiente; enfoca a la organización en: organización formal e informal dentro de un enfoque múltiple y globalizador; concepciona al “hombre organizacional”, porque desempeña diferentes papeles en diferentes organizaciones, siendo éste un hombre de personalidad cooperativa, colectivista e individualista.

El hombre es un ser social. Esta teoría busca consolidar y expandir los horizontes de la administración, para evaluar la realización de las organizaciones, los estructuralistas estudian los objetivos organizacionales, su alcance muestra hasta qué punto las organizaciones son eficaces y exitosas.

Teoría Conductual

Mc Gregor y Maslow (1947) máximos representantes de esta teoría, mencionan “El comportamiento organizacional es el estudio de la conducta de individuos y grupos en función del estilo administrativo adoptado por la organización” (p.300). El conductismo en administración significa el énfasis del éxito organizacional por medio del hombre dentro de la organización; es decir se deriva de la importancia de la conducta organizacional en la administración. El administrador debe conocer los mecanismos motivacionales para poder dirigir adecuadamente las organizaciones por medio de personas; enfatiza el proceso decisorio, así todo individuo toma decisiones a partir de la información que recibe de su ambiente, asumiendo actitudes, opiniones y puntos de vista en toda circunstancia procesando la información que recibe del ambiente.

Gestión Organizacional

A continuación, detallaremos algunos conceptos relacionados con la variable.

Gestión:

Alvarado (1998) define “La gestión es el conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p. 17). Todo un proceso organizado y estructurado para lograr un fin.

Según la Real Academia Española la palabra gestión significa “Administrar” es decir, hacer diligencias conducentes al logro de objetivos. Entonces, según esta definición gestión es sinónimo de administración.

Ramirez (2005) menciona “El concepto gestión se relaciona directamente con el de administración, y significa “hacer diligencias al logro de objetivos” (p.195). La gestión implica la ejecución de acciones para llegar a un resultado que se constituye en un conjunto de partes ordenadas para un fin determinado.

Fajardo (como se citó en La Universidad La Salle 2008) define “La gestión es un conjunto de conocimientos modernos y sistematizados en relación con los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con un contextos social orientado por la racionalidad social y técnica” (p.19). Además menciona que el término gestión tiene una estrecha relación con el término ingles Management.

Podemos concluir entonces que gestión **o** Management, es el proceso por el cual se manejan una variedad de recursos esenciales con el fin de alcanzar objetivos de la organización; siendo uno de los recursos más importantes; las personas que trabajan para la empresa. Los directivos dedican gran parte de su esfuerzo a planificar, controlar y dirigir el trabajo de estos recursos humanos. La diferencia entre los directivos y el resto de empleados esta en que los primeros dirigen el trabajo de los demás. Para lograr la efectividad de la gestión se deberá mantener un adecuado equilibrio entre los resultados y los recursos; para esto se buscará la eficiencia y resultados óptimos o favorables ante situaciones específicas, dependiendo de los recursos empleados.

Alcances de organización:

Chiavenato (2007) afirma que:

> (a) La primera, etimológicamente, proviene del griego “organón” que significa instrumento. (b) La segunda, se refiere a la organización como entidad social. Orientada a alcanzar objetivos específicos y estructurados; y también porque la conforman personas, orientada a objetivos, por lo tanto, a conseguir resultados y generar utilidades. En este concepto tenemos los aspectos de organización: formal e informal que la definiremos posteriormente. (c) La tercera, tiene que ver con la organización como un proceso. En este sentido la organización significa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos involucrados en la ejecución, y establecer las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno (p. 26) En este aspecto la organización nos

plantea una función administrativa, que depende de la planeación, la dirección y el control para formar el proceso administrativo.

Organización:

Alvarado (1998) define “La organización como función del proceso administrativo que consiste en la clasificación de actividades para asignar personas para su ejecución mediante el uso de recursos con el fin de lograr objetivos institucionales (p. 79). En otras palabras, la organización implica una interrelación conceptual de los siguientes elementos:

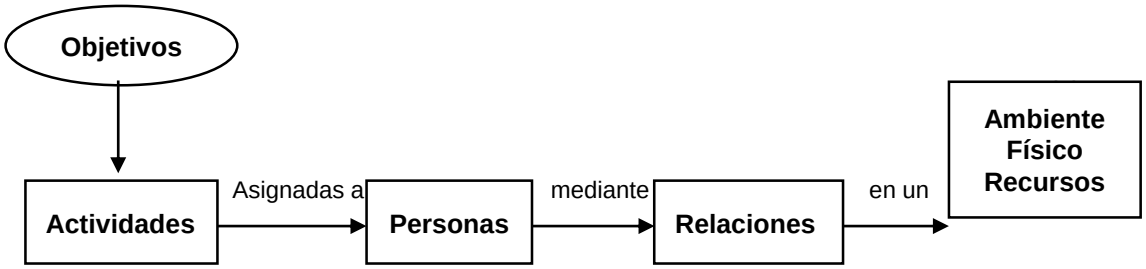


Figura 1 Concepto de Organización
Otoniel Alvarado Oyarce, 1998 Perú

Reyes (2007) manifiesta “La estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados” (p.277). La organización se refiere a estructurar como deben ser las funciones jerárquicas y actividades con el fin de realizar un objetivo o meta.

Terry (como se citó en Reyes 2004) menciona: “La Organización es el arreglo de las funciones que se estiman necesarias, para lograr el objetivo y es una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignada a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas” (p.276). Entonces la organización cuando está determinada solo resta actuar, integrando, dirigiendo y controlando aquellas funciones.

Sheldon (como se citó en Reyes 2004) considera:

> "El proceso de combinar el trabajo que los individuos o grupos deban efectuar con los elementos necesarios para su ejecución de tal manera que las labores aun así se ejecuten sean los mejores medios para la aplicación eficiente, sistemática, positiva y coordinada de los esfuerzos disponibles (p.276).

Arnoletto (2010) manifiesta "Una organización, pública o privada, es una unidad social o conjunto de personas que están relacionadas según cierto orden y realizan actividades que procuran alcanzar una o varias finalidades" (p. 12). Partiendo de estos conceptos podemos deducir que la organización está conformada por un grupo de personas y estas realizan diferentes actividades y son elementos primordiales en el sistema organizacional; por lo tanto; sí la organización es un sistema social, entonces son subsistemas de la sociedad.

Finalmente podemos decir que la organización es la estructura de las relaciones entre personas, trabajo y recursos.; además de agrupar actividades necesarias para alcanzar los objetivos dentro de una empresa. Aquí se establecen las funciones a desempeñar, niveles de actividad y objetivos de la empresa.

Gestión Organizacional:

Sánchez (2006) define "Conjunto de enfoques, procedimientos y técnicas vinculadas, en primer lugar, con los niveles de dirección de estas organizaciones. Esto lleva a un proceso de manejo de políticas, como factor humano, recursos e instrumentos, para lograr objetivos y fines organizacionales" (p.120). Los directivos de las Instituciones educativas y encargados de la gestión organizacional, conociendo de sus habilidades actitudes, realizaron ciertas actividades con el fin de lograr los fines y objetivos organizacionales. Se realizó en función de los objetivos estratégicos (visión) y/o de los objetivos tácticos (misión) o buscando cumplir propósitos cooperativos.

La gestión organizacional, se determina como un área de investigación enfocada a establecer mejoras en aquellas actividades funcionales y de apoyo a las instituciones, relacionadas con diseñar, estructurar e implementar los procesos y estrategias necesarias para lograr mejores resultados para la Institución.

Rodríguez (2001) define:

> La gestión organizacional es un proceso complejo que se divide en dos partes (a) diferenciación e integración: Durkheim, expresa que la diferenciación se refiere a la división del trabajo, para abarcarlo en varios aspectos de forma compleja y eficiente, en tanto la integración se considera como coordinación y control basados en el conocimiento previo que aportan a la organización sus diversos integrantes; (b) complejidad racional: La construcción del sistema organizacional cómo la de todo sistema social tiene la función de reducir la complejidad. Un sistema es siempre menos complejo que su entorno. Esto tiene como consecuencia que la gestión organizacional actúa selectivamente con la complejidad de su entorno, establecen distinciones en él, que les permiten orientar su accionar. (p. 84)

Arnoletto (2010) menciona:

> La gestión organizacional se manifiesta en la labor del director en sus diferentes funciones que alcancen su máximo rendimiento dentro del proceso educativo diario, ya que este debe realizar funciones directivas, que se desempeñan en diversos niveles. La organización busca el máximo rendimiento de la tarea educativa con un mínimo de esfuerzo y en el menor tiempo posible. Debe ser bien planeada, interpretada y estructurada en función de la legislación y criterios científicos y tecnológicos del sistema educativo (p.12)

Alcance y complejidad de la gestión organizacional

La gestión organizacional es un proceso complejo, que consiste en la ejecución secuencial de pasos o fases, que constituyen el trabajo típico de un administrador.

Asimismo Arnoletto (2010) menciona:

> Esas tareas pueden expresarse en forma generalizada como funciones directivas, que se ejercen a diversos niveles: (a) planificación: Consiste en establecer los objetivos, metas de la organización y especificar los recursos a seguir para obtenerlos; (b) organización: Consiste en diseñar y determinar funciones y tareas, esta organización responde a la necesidad de dividir las tareas y la necesidad de coordinarlas; (c) dirección: Consiste en orientar ("dirigir") los esfuerzos de todos los empleados y directivos, hacia un fin organizativo. La función directiva se relaciona con los objetivos de la organización y los cambios de la realidad; (d) control: es el proceso que usan los administradores para asegurarse de que las actividades realizadas corresponden con los planes, mediante la comparación de los resultados reales con los resultados esperados, para definir el nivel de compromiso o de diferencia entre ambos, y emprender las acciones correctivas que reencaucen la situación. La función de control está vinculada con la función de planificación. (p. 12)

Estas funciones son secuenciales, se realizan periódicamente, en momentos significativos de la vida de la Institución. La organización es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la Institución, con el propósito de alcanzar metas establecidas y para la mejora en la organización. Un proceso es una forma sistemática de alcanzar nuestras metas a través de nuestras aptitudes o habilidades personales.

La gestión organizacional determina grado de compromiso de los docentes ejecutando una serie de pasos identificados en la estructura formal e informal en las organizaciones de las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017

La gestión organizacional contribuye a que los miembros de la comunidad educativa, adquieran una mejora en el proceso educativo e institucional. Por lo tanto, promover el fortalecimiento en la estructura formal e informal para que la Institución se desarrolle en forma autónoma, competente y flexible.

En esta concepción encontramos a la Estructura formal a través de organigramas, distribución de tareas, división del trabajo, uso del tiempo y espacios, y a la Estructura informal a través de los vínculos, formas de relacionarse, estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la Institución y la importancia de la dimensión Institucional.

Dimensiones de la variable 1: Gestión Organizacional

La investigación planteada toma en cuenta las dimensiones propuestas por Álvaro Sánchez Cabrera.

Dimensión 1: Estructura formal

En la primera dimensión se hace mención a la Estructura formal, que para Sánchez (2006) “Compuesta por órganos, cargos, funciones, niveles jerárquicos y relaciones funcionales, establecidas usualmente en diversos documentos” (p. 80). En esta dimensión se enfatiza los documentos curriculares que se tienen que tomar en cuenta para la programación anual de la Institución educativa.

Elementos de la Estructura Formal

Sánchez (2006) manifiesta la gestión organizacional se divide en los siguientes indicadores: (a) Objetivos/ estrategias (b) Organigramas (c) Manual de organización y función (d) Manual de procedimientos administrativos (e) Reglamento interno. (p.81)

Chiavenato (2007) precisa “Formalizar es dar normas, pautas, instrucciones que regulen la organización y el comportamiento de los individuos dentro de ella, y que según su mayor o menor nivel de detalle, se podrá hablar de formalización mínima, respectivamente”

a) Objetivos:

Universidad La Salle (2008) menciona La palabra objetivo proviene de objactum, significa "A donde se dirigen nuestras acciones”. Los objetivos son los fines que se persiguen por medio de una actividad de una u otra índole. Representan no sólo el punto terminal de la planeación, sino también el fin que se persigue mediante la organización, la integración de personal, la dirección y el control. Los objetivos delinean las actividades a seguir para cumplir la misión y propósitos a seguir bajos las condiciones previstas, asimismo, representan las tareas a desarrollar por el personal bajo ciertas exigencias de integración que verifiquen las acciones y toma de decisiones.

Ander-Egg (como se citó en la Universidad La Salle 2008) define “Los enunciados de los resultados esperados, también llamados propósitos que se desean alcanzar dentro de un periodo determinado, a través de la realización de determinadas acciones articuladas en proyectos o actividades” (p. 113). Es decir, trata de explicar lo que se requiere hacer o conseguir por medios de la ejecución de un plan proyecto o programa ya que en el término responde a las siguientes preguntas: ¿Qué queremos hacer? que se refiere a explicar la naturaleza del programa o proyecto; ¿Qué cambios deseamos lograr? dentro la situación problema de la situación inicial sobre criterios que permitan apreciar el éxito o fracaso.

a) Estrategias:

Estratégia deriva del griego: stratos-ejército y agein-conductor: guía. Una estrategia es un conjunto de acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado fin.

Chandler (como se citó en la Universidad La Salle 2008) afirma “Estrategia es la determinación de los objetivos a largo plazo y la elección de las acciones y la asignación de los recursos necesarios para conseguirlos” (p.32). Según el nuevo enfoque la estrategia es lograr más de lo que una empresa intenta o planea hacer, es lo que realmente lleva a cabo, mientras la estrategia competitiva es el manejo estratégico de la organización, dentro de una empresa.

Ander-Egg (como se citó en la Universidad La Salle 2008) plantea “La estratégía es un conjunto de acciones que se dan en el sistema social, en un “juego incierto de interfecto-acciones”. Para actuar eficazmente se hace necesario el “calculo situacional interactivo” entre todos los actores y factores sociales presentes en la situación, ya sea un papel positivo, negativo ó neutro” (p.95). En este sentido lo que expresa el autor, es que en este momento se debe tomar en cuenta la situación inicial, es decir, el momento analítico –explicativo y así tener en cuenta la situación del objetivo. Y de esta manera se puede llegar a la cuestión fundamental de la eficacia direccional que conducen a la situación del objetivo.

b) Organigrama:

Alvarado (1998) menciona “El organigrama es la representación gráfica de la estructura de una entidad”. (p. 81). Se denomina también organograma, diagrama de organización, diagrama de estructura, pirámide de cargos, etc. Se representa a través de rectángulos se hace siempre con líneas rectas, horizontales y verticales, uniendo los puntos medios de sus lados. Para poder ahorrar espacio horizontal o vertical.

UNESCO (2009) menciona que:

> El organigrama es la manera gráfica de expresar la estructura organizativa de la institución y a la ubicación de los miembros de la comunidad educativa. En él se señalan los niveles de autoridad, coordinación, asesoría y apoyo. El organigrama puede guardar coherencia con los objetivos de la institución y ser de fácil comprensión para todos los miembros de la comunidad educativa. Podemos hallar diversos tipos de organigramas, según el criterio de organización. Se pueden diseñar representaciones equivalentes de la siguiente manera: (p.95)

c) Manual de organizaciones y funciones:

UNESCO (2009) menciona que:

> El Manual de organizaciones y funciones describe las funciones generales de la institución educativa y las funciones específicas de cada cargo. Asimismo, determina la ubicación de los cargos dentro de la estructura. Precisa "Los límites jerárquicos y jurisdiccionales de cada unidad y establece las relaciones funcionales. La descripción de estas funciones debe ser ordenada, precisa y detallada, de manera que, cada miembro de la comunidad educativa, pueda ubicar sus propias funciones, las de los demás y las responsabilidades que ellas conllevan" (p. 97).

d) Manual de Procedimientos administrativos:

UNESCO (2009) menciona "Es un instrumento que presenta, en forma ordenada y sistemática, los procedimientos u operaciones que se realizan para cumplir las funciones de las áreas organizacionales, órganos y/o departamentos de la Institución Educativa" (p. 100) Este manual permite: Optimizar los tiempos y dar información al usuario.

e) Reglamento interno:

UNESCO (2009) menciona que:

> El Reglamento interno es un instrumento orientador que contiene los derechos, obligaciones y responsabilidades de todos los miembros de la comunidad educativa. Tendrá en cuenta las diversas normas legales, las cuales se complementan, especifican y adecúan según la naturaleza, dimensión y organización de la institución. Las necesidades internas de la institución educative, respondiendo a los propósitos institucionales y regulando las actividades administrativas e institucionales en orientación a las actividades pedagógicas (p.93).

Dimensión 2: Estructura informal

En la segunda dimensión se hace mención a la Estructura informal, que para Sánchez (2006) "Esta Comprendida por interrelaciones personales e intergrupales surgidas, inevitablemente, al margen de lo formal" (p. 80).

Chiavenato (2007) precisa que la Estructura informal: (…) Se reconoce en las actitudes y disposiciones basadas en la opinión, el sentimiento y en la necesidad de "asociarse", y no se modifica con rapidez ni precede de la lógica.

Elementos de la Estructura Informal

Asimismo Sánchez (2006) manifiesta que la gestión organizacional se divide en los siguientes indicadores: (a) Cultura organizacional y (b) Toma de decisiones (p.81)

a) Cultura organizacional:

García y Dolán (como se citó en La Universidad Uladech 2010) definen "La forma característica de pensar y hacer las cosas en una empresa" (p.135). Entonces por

analogía es equivalente al concepto de personalidad a escala individual, donde la personalidad = Individuo y la Cultura =Organización.

Granell (como se citó en La Universidad Uladech2010) manifiesta “Es aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social…” una interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinado por los “valores, creencia, actitudes y conductas.” (p.25). Según esta definición la cultura puede ser gerenciada y transformada; pero el éxito que se puede obtener de ese cambio sólo dependerá en gran manera de la constancia, perseverancia y sobre todo del grado de madurez que tenga la organización.

Chiavenato (2007) menciona: “Es un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización” (p. 164). La cultura organizacional está apoyada en la propia cultura de los mandos y subordinados. Si la gerencia no tiene confianza en las habilidades de sus subordinados, la autoridad que será delegada tendrá grandes reservas. El resultado de una gestión de ese tipo será limitativa y por lo tanto poco efectiva.

Valle (como se citó en La Universidad Uladech 2010) refiere “El fruto de la experiencia de las personas y de alguna manera, conforman las creencias, los valores y los ascensos de éstas.” (p. 96). La cultura organizacional es un factor de éxito en las organizaciones, también es cierto que es un elemento organizacional difícil de manejar; puesto que una cultura profundamente adaptada, puede ser difícil de cambiar.

b) Toma de decisiones:

Arnoleto (2010) define:

> Evaluar diferentes alternativas de solución frente a los problemas u oportunidades que plantea el entorno, según diversos criterios, opiniones y consejos, hasta llevarlas a cabo. Este proceso es considerado un aspecto

central de la función directiva, y en una visión más metódica y sistematizada se le considera las siguientes fases: (a) Identificación del problema. (b) Desarrollo de las alternativas (c) Identificación de los criterios para decidir. (d) Evaluación de las alternativas. (e) Selección e Implantación de la alternativa. (f) Evaluación de la decisión (p.8). Entonces la toma de decisiones frente a los problemas u oportunidades que plantea el entorno, se plantea a través de las diversas alternativas y cursos de acción posibles, valorarlas según diversos criterios, opiniones y consejos, y en definitiva elegir como tomar la decisión y finalmente llevarla a cabo.

Elementos de la Organización:

Certo, (1992) menciona:

> Los elementos de la organización se dividen en: División del trabajo: Es necesario seguir las siguientes etapas: (a) Jerarquía: Que dispone de las funciones del grupo social por orden de rango o importancia. (b) Por departamento: que divide y agrupa todas las funciones y actividades, en unidades específicas, con base en su plenitud. Coordinación: Es la sincronización de los recursos y los esfuerzos de un grupo social, con el fin de lograr oportunidad, unidad, armonía y rapidez, en desarrollo de los objetivos.

Importancia de la organización

Certo (1992), define:

> La organización nació de la necesidad humana de cooperar. Los hombres se han visto obligados a cooperar para obtener sus fines personales. En la mayor parte de los casos esta cooperación puede ser más productiva. La organización crea y mantiene relaciones entre todos los recursos, indicando qué recursos serán usados para actividades específicas. Y cuándo, dónde y

cómo se usarán estos recursos. La función de organización es tan importante, que abogan por la creación y el uso de un departamento de organización (organización y métodos) dentro del organismo social. La estructura de la organización debe estar diseñada de manera que sea perfectamente clara para todos, quien debe realizar determinada tarea y quien es responsable por determinados resultados, de esta manera se eliminan dificultades.

Tipología de la organización

Chianenato (2007) refiere a los distintos tipos, sistemas o modelos de estructuras organizacionales. La organización más adecuada, depende de factores, recursos, objetivos, tipo y volumen de producción, etc. Asimismo el autor clasifica los tipos de organización:

Organización lineal o militar Se caracteriza porque la actividad decisional se concentra en una sola persona, quien toma todas las decisiones y tiene la responsabilidad básica del mando. El jefe superior asigna y distribuye el trabajo a los subalternos, quienes a su vez reportan a un solo jefe. Se le conoce como organización lineal o militar porque, precisamente, se utiliza en instituciones militares, siendo aconsejable también su aplicación en pequeñas empresas. La actividad y la responsabilidad se transmiten íntegramente por una sola línea.

Organización funcional o de Taylor: Su creador fue Frederick Taylor, quien observó que la organización lineal no propiciaba la especialización; propuso que el trabajo del supervisor se dividiera entre ocho especialistas, uno por cada actividad principal, y que los ocho tuvieran autoridad, cada uno en su propio campo, sobre la totalidad del personal que realizaba labores relacionadas con su función. La organización funcional consiste en dividir el trabajo y establecer la especialización de

manera que cada hombre, desde el gerente hasta el obrero, ejecute el menor número posible de funciones.

Organización Estaf: La organización estaf surge como consecuencia de las grandes empresas y del avance de la tecnología, lo que origina la necesidad de contar con ayuda en el manejo de detalles, y de contar con especialistas capaces de proporcionar información experta y de asesoría a los departamentos de línea. Este tipo de organización no disfruta de autoridad de línea o poder para imponer sus decisiones. Por lo general este tipo de organización, existe combinado con los tipos de organización anteriormente mencionados y, por lo general, en empresas de mediana y gran magnitud.

El propósito de la organización es ayudar a crear un ambiente propicio para la actividad humana. Aunque la organización defina las tareas a realizar, los papeles asignados se tienen que diseñar a la luz de las capacidades y motivaciones de las personas disponibles. La misma se refiere a la forma en que las actividades se dividen, organizan y coordinan, de modo que para alcanzar la realización exitosa de cualquier actividad no puede obviarse su tratamiento.

Bases teóricas de Competencia Docente

El enfoque por competencias nace como resultado a la teoría APO, sistema basado por objetivos, basada en las necesidades laborales de la sociedad, en el desarrollo de las potencialidades del estudiante y el desempeño exitoso del personal.

Las demandas del siglo XXI, la innovación en el conocimiento a través del avance científico y tecnológico, el desarrollo económico y social hacia la demanda al sistema educativo en diferentes factores, exigen un cambio en la educación. Este

cambio se debe reflejar en la formación integral de docentes competentes, que logren un desarrollo exitoso en sus tareas.

Fernández (2013) menciona en su libro Competencias docentes las siguientes teorías:

Teoría* de *las necesidades aprendidas

Mcclelland (1989) menciona en su teoría motivacional “Que el comportamiento de las personas es aprendido a temprana edad, entonces así se logra cimentar las bases de los rasgos aprendidos durante todo ese proceso. Se enfoca en tres tipos de motivación: (a) Necesidad de logro: es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar y a aceptar responsabilidades. (b) Poder: Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. (c) Necesidad de afiliación: Se consideraba a la necesidad de formar parte de un grupo y que la persona con una alta necesidad afiliativa busca la aprobación de los demás cambiando su actitud de manera tal que su conducta resultase aceptable a sus subordinados y especialmente, a sus superiores. (p. 143)

La enseñanza como un engranaje crítico

Weiler (1988) afirma "La sociedad es explotada y oprimida, pero también es capaz de cambiar la existencia" (p.5). Por tanto, este es un movimiento de gran conciencia del cambio social y lucha contra la injusticia. Esta teoría descansa en el supuesto de que el educador necesita asumir una posición crítica acerca de la sociedad en que vive y que, con todas sus ventajas y desventajas, la sociedad puede ser cambiada o transformada, de forma tal, que sea más justa y menos opresora de los individuos. En el mismo sentido, se ve la institución educativa se ve como un lugar para la transformación y de autonomía, donde los docentes son preparados no solo para ser pensadores críticos,

sino también, como señala McLaren (1992) “para ver el mundo como un lugar donde sus acciones pueden hacer la diferencia" (p. 06).

Enfoques sobre las competencias

El término competencia aparece en los años 70, a partir de esta teoría da origen al “Modelo de Enseñanza Basado en Competencias” fundamentado en los principios: (a) el aprendizaje es un proceso individual, personal y significativo; (b) el estudiante se orienta por las metas u objetivos a lograr; (c) el proceso de aprendizaje se facilita cuando la persona sabe exactamente qué se espera de ella y cómo se evaluará su desempeño; (d) el estudiante requiere de tiempo para ejercitar hasta lograr el dominio del aprendizaje.

Mulder, Weigel y Collins (como se citó en Fernández 2013) en su investigación sobre las competencias establece tres enfoques:

El Enfoque Conductista:

Con la evaluación de la conducta. En este enfoque las conductas que presentan los trabajadores exitosos es lo que hace la diferencia entre aquellos con menos éxito. En este espacio figura Mc Clelland, que usó el término competencia en lugar de inteligencia y las identificó a través de entrevistas conductistas. Una forma de comprobar que un trabajador es competente es la demostración de su trabajo, la observación y evaluación de su comportamiento.

El Enfoque Genérico:

Este enfoque intenta identificar las posibles habilidades comunes que explican la diferencia entre un desempeño exitoso y uno no muy exitoso. Es decir, se selecciona al personal exitoso, se analiza sus características y se determinan sus competencias genéricas. Las competencias generales pueden ser desarrolladas en diversos grupos,

debido a que son sensibles a los cambios de contexto y pueden ayudar en diversas tareas.

El Enfoque Cognitivo:

Este enfoque toma en consideración la inteligencia y el desarrollo cognitivo propuesto por Piaget. Para los defensores de esta perspectiva, la competencia es una actividad interna que está relacionada con un grupo de prerrequisitos cognitivos que los individuos deben poseer para actuar bien en un área determinada. Entonces podemos decir que la teoría de la motivación de Mcclelland se relaciona con el enfoque conductista, porque solo se evalúa las conductas de los trabajadores, ya que en el enfoque genérico se relaciona con la teoría del engranaje crítico, donde ambas buscan el éxito a través de las competencias. A diferencia de los dos anteriores, el enfoque cognitivo define a una competencia como el conjunto de recursos mentales busca que las personas usan para llevar a cabo sus tareas y adquirir conocimiento.

Competencia docente

A continuación, detallaremos algunos conceptos relacionados con la variable:

Competencia

Competencia son aquellos factores que distinguen a la persona con un desempeño superior de los que tienen un desempeño "adecuado". Por tanto, las competencias son aquellas características personales del individuo (motivación, valores, rasgos, etc.) que le permite hacer de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo.

Las competencias son los que hacen los mejores en un puesto”. Hemos ser conscientes de que todas las competencias son susceptibles a un desarrollo y entrenamiento, aunque cada una en distinto grado.

De Miguel (2005) define que la competencia es la capacidad que tiene un estudiante para afrontar con garantías situaciones problemáticas en un contexto académico o profesional determinado; no obstante, no estamos hablando de unos atributos personales estáticos sino dinámicos. El crecimiento de un estudiante en una competencia dada es un proceso de naturaleza continúa debido a las exigencias introducidas por el contexto, que cambia demandando nuevas respuestas.

Gonczi y Athanasou (como se citó en Fernández 2013) manifiesta que las competencias son una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas, que combinan aspectos tales como actitudes, valores, conocimientos y habilidades con las actividades a desempeñar.

Malpica (como se citó en Fernández 2013) refiere la competencia privilegia el desempeño, entendido como la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante.

Agudín (2001) menciona el concepto de competencia, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de la cognición y básicamente significa saberes de ejecución. Puesto que todo conocer se traduce en un saber, entonces es posible decir que son recíprocos competencia y saber: saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde si y para los demás (dentro de un contexto determinado).

Bernal (2003) argumenta las competencias están relacionadas con la puesta en práctica integrada de aptitudes y rasgos de personalidad y, así mismo, con los conocimientos adquiridos. Las competencias no son aptitudes, aunque éstas son imprescindibles para que aquellas se desarrollen. Las competencias no son puros

conocimientos que pueden aplicarse a una tarea específica, en ellas también se incluye una experiencia y un dominio real de esa tarea.

Gonzales y Wagenaar (como se citó en Pérez 2009) manifiesta El concepto de competencias trata de seguir un enfoque integrador, considerando las capacidades por medio de una dinámica combinación de atributos que juntos permiten un desempeño competente como parte del producto final de un proceso educativo lo cual enlaza con el trabajo realizado en educación superior… Las competencias representan una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos.

Pinto (como se citó en Pérez 2009) menciona:

> La competencia es un comportamiento complejo, porque es el resultado de los siguientes valores que integra 3 tipos de saberes o aprendizajes: conceptual (saber), procedimental (saber hacer) y actitudinal (ser).
>
> (a) Saber: Es la parte cognitiva, encargada de los conocimientos que el alumno adquiere en toda su formación; (b) Saber Hacer: Es la parte de la aplicación, encargada de la práctica que el alumno realiza una vez tenga lo cognitivo; (c) saber Ser: Es la parte de las emociones, encargada del desarrollo humano que el alumno adquiere durante su formación (p. 156)

Tobón (2008). La competencia es una parte interior establecida en la identidad del estudiante que revela su comportamiento en una diversidad de circunstancias profesionales y cómo se desempeña ante una determinada situación problemática. (p.176). Entonces las características subyacentes a la competencia son de diferentes tipos, así, podemos hablar del conocimiento, habilidades y destrezas y auto concepto (actitudes y valores).

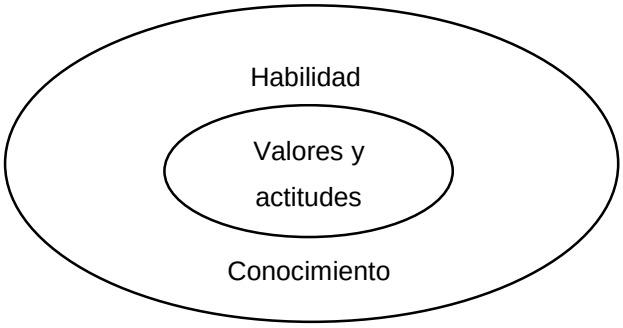


Figura 2. Tipología de las competencias
Sergio Tobón, 2008 México

Asimismo, el mismo autor menciona:

> Desde el enfoque epistemológico del pensamiento complejo, las competencias son pensadas como procesos que construyen, reconstruyen y afianzan las personas con el fin de comprender, analizar y resolver diferentes tareas y problemas de los entornos laborales, con conciencia reflexiva, autonomía y creatividad, buscando el crecimiento de la productividad de la organización desde la propia autorrealización personal, empleando de forma racional los recursos ambientales disponibles y teniendo en cuenta la complejidad e incertidumbre de la situación. Esta definición resalta el carácter complejo de las competencias, trascendiéndose su definición como saber hacer (p.170).

Irigoin, y Vargas (como se citó en Pérez 2009) refieren “Las competencias son una combinación integrada de elementos cognitivos en la presencia de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos” (p. 243). La extrema densidad de este enunciado, la cantidad de conceptos incrementada por la ausencia de relaciones lógicas entre ellos, requerirían clarificación de cada uno de los elementos constitutivos que den las claves para su aplicación.

Competencia docente

De Miguel (2005) manifiesta “La competencia docente es una característica interior en una persona que está causalmente relacionada con el desempeño, referido a un criterio superior o efectivo, en un trabajo o situación” (p. 20). Por lo tanto, entendemos que la competencia docente es el conjunto de capacidades y aptitudes conductuales habituadas a una dirección.

Laura Frade (como se citó en De Miguel 2005) define:

> “La competencia docente es un conjunto de conocimientos que, al ser utilizados mediante habilidades de pensamiento en distintas situaciones, generan diferentes destrezas en la resolución de los problemas de la vida y su transformación, bajo un código de valores previamente aceptados que muestra una actitud concreta frente al desempeño realizado, es una capacidad de hacer algo (p.26)

Perrenoud (2007) menciona:

> El concepto de competencia representa una capacidad para movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones”. Enseguida sugiere que en esta definición deberán considerase cuatro aspectos: (a) Las competencias no son en sí mismas conocimientos, habilidades o actitudes, aunque movilizan, integran, orquestan tales recursos. (b) Esta movilización solo resulta pertinente en situación, y cada situación es única, aunque se la pueda tratar por analogía con otras ya conocidas. (c) El ejercicio de la competencia pasa por operaciones mentales complejas, sostenidas por esquemas de pensamiento, los cuales permiten determinar (más o menos de un modo consciente y rápido) y realizar (más o menos de un modo eficaz) una acción relativamente adaptada a la situación. (d) Las competencias profesionales se crean, en formación, pero también a merced de la navegación cotidiana del practicante, de una situación de trabajo a otra (p.24)

Jiménez (como se citó en De Miguel 2006) destaca:

> La competencia docente "comprende un grupo heterogéneo de personas, con profesiones muy distintas, difícil de discernir, de conceptualizar, de establecer responsabilidades y de asignación de funciones. La distinta procedencia, su formación inicial, su concepción teórica y práctica de la vida y del trabajo, la diversidad de situaciones en las que tienen que operar, los niveles y modalidades de formación, las especialidades, los materiales que deben emplear o diseñar, la diversidad de los grupos destinatarios, no hacen sino añadir complejidad a una 'profesión' nueva y no perfilada en la mayor parte de sus competencias" (p. 15)

Dimensiones de la variable 2: Competencia docente

La investigación planteada toma en cuenta las dimensiones propuestas por Mario De Miguel Díaz.

Dimensión 1: Conocimientos

En la primera dimensión se hace mención a los Conocimientos, que para De Miguel (2005) manifiesta: "Es la adquisición sistemática de saberes y teorías, relacionadas con materias científicas o área profesional". (p. 31). El conocimiento es la información que tiene una persona sobre áreas específicas de contenido acerca de un plan de estudio. El conocimiento es necesario y fundamental, pero no es suficiente para del éxito profesional. Los conocimientos se orientan al manejo de herramientas e instrumentos físicos e intelectuales aplicados al logro de un profesional más competitivo.

Arias (2006) define:

> El conocimiento puede ser entendido en dos direcciones: (a) como un proceso que se manifiesta en el acto de conocer la percepción de una realidad. Entonces el conocimiento implica una relación entre dos elementos

esenciales: sujeto y objeto. El sujeto como la persona que busca o posee el conocimiento; y el objeto como el hecho o fenómeno que el sujeto estudia; (b) como un producto o resultado de dicho proceso, que se traduce en conceptos, imágenes y representaciones acerca de una realidad (p.13). El conocimiento es todo cúmulo de las informaciones, conceptos, ideas, experiencias y aprendizajes que el docente tiene que saber sobre su especialidad. Dado que el conocimiento cambia a cada instante, en virtud de las transformaciones e innovaciones que ocurren con intensidad cada vez mayor, el docente tiene que actualizar y renovar constantemente.

Documento de Buenos Aires (2005), citado en Pérez 2009 menciona:

> Tuning América Latina conceptualiza la competencia de la siguiente manera: El concepto de competencia, en educación, se presenta como una red conceptual amplia, que hace referencia a una formación integral del ciudadano, por medio de nuevos enfoques, como el aprendizaje significativo, en diversas áreas: cognoscitiva (saber) psicomotora (saber hacer, aptitudes), afectiva (saber ser, actitudes y valores)… abarca todo un conjunto de capacidades que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona responsable a ser competente para realizar múltiples acciones (sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales, productivas), por las cuales proyecta y evidencia su capacidad de resolver un problema dado dentro de un contexto específico y cambiante. Entonces podemos decir: El saber, se logra mediante la producción de ciertas vivencias, cuyo conjunto recibe el nombre de pensar y este se nos revela como un acontecimiento psíquico. (p. 36)

Figura 3. Elementos de las competencias

Jacques Delors – UNESCO, 1996 España

Luego de analizar diversas fuentes y para fines del presente trabajo, se definirá el término competencia como: “Un sistema complejo de conocimientos, capacidades, destrezas, valores, actitudes y motivación que cada persona pone en funcionamiento en un contexto determinado para hacer frente a las exigencias que demanda cada situación”

El conjunto de conocimientos, capacidades, destrezas, valores y actitudes no son componentes aislados ni separados, sino que en conjunto forman un engranaje que se pone en ejecución durante el desempeño de una persona en una tarea determinada. Esto quiere decir que los conocimientos no son suficientes para salir con éxito de una situación problema. En otras palabras, en una competencia encontramos: (a) el saber, (b) el saber hacer, (c) el saber ser y convivir y (d) el para qué.

a) El saber: Son los contenidos conceptuales. Se refiere a los conceptos, datos, principios, definiciones, esquemas, es decir al conocimiento.

b) El saber hacer: Se refiere a las capacidades, habilidades y destrezas que el individuo utiliza en su accionar con base a los conocimientos internalizados.

c) El saber ser y convivir: Es el comportamiento del individuo en una situación determinada. Refleja los valores y las actitudes que se han aprendido.

d) El para qué: Está conformado por la finalidad que le da sentido al aprendizaje y al accionar humano. Determina la utilidad de los esfuerzos académicos.

Entonces, cuando estemos ante una realidad compleja, que exija seleccionar entre el universo de conocimientos, capacidades, destrezas y habilidades que poseemos, aquellas que se requieren para su comprensión y transformación, hacen en su conjunto una competencia. Su desarrollo en la persona exige no tan sólo capacidad

de gestión global de las mismas sino también un cierto grado de conjunción con determinadas actitudes y valores personales (Mateo y Martínez; 2006).

Elementos de los conocimientos

De Miguel (2005) Manifiesta que los conocimientos se dividen en los siguientes componentes: (a) Generales para el aprendizaje (b) Académicos vinculados a la materia (c) Vinculados al mundo profesional. (p.31)

a) Generales para el aprendizaje: Observación, identificación y evaluación de situaciones y casos reales. Análisis, razonamiento y toma de decisiones.

b) Académicos vinculados a una materia: Interpretación de los casos desde la óptica del conocimiento específico de una materia, enmarcándolos en enfoques teóricos o en soluciones aplicadas. Generar nuevo conocimiento de la materia a partir del estudio de casos.

c) Vinculados al mundo profesional: Conocer, utilizar y adquirir habilidades y competencias de empleabilidad requeridas en un campo profesional Hacer juicios fundamentados sobre situaciones complejas del mundo profesional. Conocimiento de usos, procesos, términos y contexto vinculados a competencias profesionales.

Tipos de conocimiento

Arias (2006)

> Se identifican dos tipos principales de conocimiento: (a) el conocimiento vulgar o común: Es un tipo de saber diario que surge de la experiencia particular de los individuos y se adquiere de forma casual y no intencional; (b) el conocimiento científico: Es un saber producto de una investigación en la que se ha empleado el método científico, en este sentido las

> características que lo hacen verificable, objetivo, metódico, sistemático y predictivo (p. 14).

Dimensión 2: Habilidades y destrezas:

De Miguel (2005) define “Entrenamiento en procedimientos metodológicos aplicados, relacionados con materias científicas o área profesional (organizar, aplicar, manipular, diseñar, etc.)” (p. 31). Las habilidades y destrezas son aptitudes innatas de una persona que son necesarias para llevar con éxito un plan. Toda habilidad tiene que ver con las capacidades cognitivas del sujeto como: Autoconocimiento, empatía, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, toma de decisiones, solución de problemas y conflictos, pensamiento creativo, pensamiento crítico, manejo de emociones y sentimientos, manejo de tensiones y estrés.

De Miguel (2006) El saber hacer, tiene que ver con habilidades y destrezas, resultado de la suma de entrenamiento, procedimientos, reglas de actuación y metodologías relacionadas con materias científicas o de área profesional.

Habilidades

Las habilidades es la capacidad que le permite a un individuo ejecutar de manera efectiva una tarea física, interpersonal o mental y al tener un carácter procedimental, el saber hacer (habilidades) implica el manejo de “procedimientos”

Chiavenato (2007) menciona:

> Existen 3 habilidades importantes para el desempeño administrativo exitoso: (a) Habilidades técnicas: Uso de conocimientos especializados y la facilidad para aplicar técnicas relacionadas con el trabajo y los procedimientos. (b) Habilidades humanas: Se relacionan con el trato con las personas y se refieren a la facilidad de relación interpersonal y grupal. Incluyen la capacidad de comunicarse, coordinar, dirigir y resolver conflictos. (c) Habilidades

conceptuales: Implican la visión de la organización la facilidad de trabajar con ideas, conceptos y teorías. Se relacionan con el pensamiento, razonamiento y resolución de problemas.

Destrezas

Las destrezas denotan la actividad de excelencia que brinda calidad total, cero errores. Simultáneamente contienen sentido de ubicación y temporalidad de las competencias, hacerlo bien, aquí y en el menor tiempo posible. Mientras que la habilidad puede ser demostrada con una sola práctica, la destreza requiere de la repetición. Podemos decir entonces: La habilidad se aprende, la destreza se acumula. Desde la óptica del conocimiento específico de una materia, basados en enfoques teóricos, generar nuevo conocimiento de la materia: La habilidad se enseña, la destreza se experimenta.

Elementos de las habilidades y destrezas

De Miguel (2005) Manifiesta que las habilidades y destrezas se dividen en los siguientes componentes: (a) Intelectuales (b) De comunicación (c) Interpersonales (d) Organización (p.31)

a) Intelectuales: Habilidad para generar, diseñar e implementar conocimiento aplicado e instrumental que se ajuste a las necesidades de los casos y del mundo real.

b) De comunicación: Habilidades de comunicación de ideas, argumentación y elaboración de conclusiones de forma efectiva para diferentes situaciones y audiencias.

c) Interpersonales: Habilidad de escuchar, respetar las ideas de otros, dialogar, etc.

d) Organización: Habilidades para resolver, gestionar técnicas, procedimientos, recursos o acercamientos que contribuyan al desarrollo exitoso de casos. Saber distribuir tareas en función de criterios de competencias dentro de un grupo profesional. Reconocer momentos claves en la planificación y ejecución de un caso, prediciendo tiempos, medios y recursos.

Dimensión 3: Actitudes y valores

De Miguel (2005) sustenta: “Actitudes y valores necesarios para el ejercicio profesional: responsabilidad, autonomía, coordinación, etc.” (p. 31). Las actitudes y valores son nuestro auto concepto, nuestra propia imagen que proyectamos hacia una situación problemática.

Las Actitudes

Son objetos de aprendizaje diferentes a conceptos y procedimientos. Son comportamientos estables basados en valores propios. La actitud es parte de la competencia porque se aplica con ella. Puede ser reflexiva, critica, racional de respeto, de constancia de colaboración, de solidaridad, etc.

Las actitudes se reflejan el auto concepto, los valores o su propia imagen. Hay unos que se consideran líderes mientras que otros prefieren pasar desapercibidos; hay unos que anteponen una calificación a cualquier cosa, en tanto que otros valoran de un modo preferente el compañerismo o el reconocimiento del grupo; hay unos que se muestra una actitud apática ante determinadas materias o situaciones mientras que otros tienen una actitud de clara colaboración.

Alvarado (1998) manifiesta:

> “Las actitudes nombran a la presencia de una disposición personal con un permanente espíritu de superación y actualización traducido en un efecto creativo, innovador y flexible para apuntar a un cambio personal, gremial y social como impacto inmediato y permanente. Añadiendo un plus de entusiasmo en hacer las cosas, aun las más sencillas” (p.54). Podemos decir que las actitudes aparecen como cualidades estructurales, que identifican características que los hacen meritorios, deseables y objeto de progresión.

De Miguel (2006) menciona:

> El saber ser del docente, con todo lo relacionado con lo actitudinal, las relaciones interpersonales y los valores que el profesor moviliza en su quehacer pedagógico; hace referencia el saber ser a un conjunto de actitudes acordes con las principales características del entorno organizacional y/o social. También se relaciona este nivel con los rasgos de personalidad, en cuanto a características que se manifiestan a través de la conducta, suponen respuestas consistentes ante situaciones o informaciones. En este caso se relacionan estas actitudes y valores correspondientes al saber ser con los rasgos necesarios para el buen ejercicio profesional como: responsabilidad, autonomía, iniciativa, liderazgo, etc.

Los Valores

Vizcarra, Boza y Monteiro De Aguiar (2011) expresó:

> “Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud” (p.87). Son criterios de juicio y acción que

aprendidos en sociedad, dependen de la coherencia entre aquello que se considera valioso y aquello que es llevado a la práctica.

Elementos de las Actitudes y Valores:

De Miguel (2005) Manifiesta que las Actitudes y valores se dividen en los siguientes componentes: (a) De desarrollo profesional (b) De compromiso personal (p.31).

a) De desarrollo profesional: Tener las habilidades necesarias para el ejercicio profesional autónomo, con iniciativas instrumentales (ajuste, tolerancia, flexibilidad) aplicables a una amplia gama de situaciones imprevisibles.

b) De compromiso personal: Tener iniciativa para saber resolver problemas con responsabilidad y autonomía, tanteando ventajas e inconvenientes.

Chiavenato (2009) se refiere al desarrollo profesional lo siguiente:

> "Las actitudes significa el comportamiento personal del administrador frente a las situaciones de trabajo, representa el estilo personal de hacer que las cosas sucedan, la manera de dirigir, motivar, comunicar y sacar adelante las cosas". Incluye además la determinación de innovar, mejorar continuamente, espíritu emprendedor y llegar hacer un agente de cambio en la empresa.

Figura 4. Componentes de las competencias

De Miguel, 2005 España

Tipos de Competencias

Martinez (como se cito en Fernandez 2013) las clasifica así:

a) Competencias básicas: Se relacionan con los principales contenidos del desempeño laboral, social y cultural así cómo las competencias de la lecto escritura, cálculo, comprensión y la generación de conceptos abstractos, la interpretación simbólica, los desempeños sociales, etc. Esta categoría de competencias constituye la base de desarrollo de cualquier otra competencia y se establecen cómo el referente de la capacidad de aprendizaje de nuevos contenidos.

b) Competencias profesionales: Son las competencias necesarias para el desempeño de una ocupación específica por parte de una profesión.

c) Competencias técnico-procedimentales: Son competencias vinculadas a tareas específicas propias de un puesto de trabajo, a la interacción con una máquina o a un procedimientos basados en standares. Estas competencias resultan de poca utilidad cuando se modifica el contexto en el que han de ser aplicadas.

d) Metacompetencias: Poseen una fuerte cantidad de componentes emocionales y actitudinales que se unen con elementos cognitivos hasta configurar capacidades de acción muy complejas que posibilitan a la persona trascender las competencias propias de una profesión o actividad específica y extraer el máximo rendimiento a los otros tipos de competencias.

Chiavenato (2008) sustentó:

> Los tipos de competencias son: (a) Competencias básicas: Son las que se conciernen al comportamiento y actitudes laborales propias tales como la capacidad de trabajar en equipo, para negociar, planificar, etc. (b) Competencias genéricas: Son las que ingresan al mundo laboral; habilidades

> tales como: lectura, escritura, comunicación oral entre otros. (c) Competencias específicas: Son aquellas que se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la función y no resultan tan factible de transferir a otros contextos laborales, por ejemplo, para la selección del personal, planificación, evaluación del desempeño y el desarrollo personal (p.206).

Componentes de la competencia

Chiavenato (2008) explicó:

Los componentes de la competencia son: (1) El saber: Son los conocimiento, datos, conceptos, información y capacitación (2) El saber hacer: Son los resultados obtenidos, es lo anhelado, son las habilidades, destrezas, métodos y aptitudes. (3) El querer hacer: Son los diferentes factores emocionales y motivacionales, que incluyen las actitudes y valores. (4) El poder hacer: Son componentes situacionales y de estructura de la organización. (5) El saber estar: Es la relación interpersonal, la capacidad de comunicarse en el trabajo cooperativo y la inteligencia emocional. (6)El hacer: Es liderar, participar, delegar, enseñar y organizar adecuadamente (p.15).

El modelo de competencias

Perrenoud (2004) en su libro Diez nuevas competencias para enseñar menciona:

> La competencia es una “capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones”. Su teoría propone un conjunto de competencias las cuales pueden ser consideradas como prioritarias para la formación continua del profesorado de primaria y evita referirse a categorías que suelen ser secundarias (como construcción de secuencias didácticas, gestiones de clase, evaluaciones), ya que pretende romper con representaciones de la enseñanza como sucesión de lecciones a fin de que se puedan visualizar los cursos como oportunidades de organizar y fomentar

> situaciones de aprendizaje. Las competencias de referencia son: (a) Organizar y animar situaciones de aprendizaje; (b) Gestionar la progresión de los aprendizajes; (c) Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación; (d) Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo; (e) Trabajar en equipo; (f) Participar en la gestión de la escuela; (g) Informar e implicar a los padres; (h) Utilizar las nuevas tecnologías; (i) Afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión; (j) Organizar la propia formación continua (p.11).

En el ámbito educativo, estas competencias son discutidas, puesto que se encuentran vinculadas a la economía y al ámbito laboral. El aprendizaje por competencias está siendo enfocado en países como Finlandia como el desarrollo de las habilidades psicosociales (Psychosocial skills) y las habilidades para la vida (Life skills). También traducidas como competencias que implican saberes (o aptitudes, valores, actitudes) y comportamientos que permiten resolver problemas de la vida real.

Perrenoud plantea sostiene que el enfoque por competencia da una nueva fuerza a los saberes, los vincula a las prácticas sociales, a las situaciones complejas o problemáticas o incluso los proyectos. También afirma que la mayoría de las competencias también movilizan saberes (nociones, conocimientos, informaciones, procedimientos, métodos, técnicas y otras competencias más específicas). Dadas la amplitud de dominio de cada competencia de referencia y la revisión que estas implican sobre las múltiples facetas del ejercicio docente, se considera pertinente su conocimiento y análisis por parte de los profesores de educación media.

En el marco de la Unión Europea se han identificado ocho competencias básicas:

> Ministerio de Educación y Cultura. MEC (2007). Se denominan así aquellas competencias que debe haber desarrollado el estudiante de Secundaria al finalizar la enseñanza obligatoria “para poder lograr su realización personal, ejercer la ciudadanía activa, incorporarse a la vida adulta de manera satisfactoria y ser capaz de desarrollar un aprendizaje permanente a lo largo

> de la vida". Estas son: (a) Competencia en comunicación lingüística; (b) Competencia matemática; (c) Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico; (d) Tratamiento de la información y competencia digital; (e) Competencia social y ciudadana; (f) Competencia cultural y artística; (g) Competencia para aprender a aprender (p. 65)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE (2010) dice:

> Son de actual conocimiento en nuestro país los resultados del Programa de Evaluación Internacional PISA[1] desde el año 2000. Este programa está diseñado para conocer las competencias (habilidades, pericia, aptitudes) de los estudiantes "para analizar y resolver problemas, para manejar información y para enfrentar situaciones que se les presentarán en la vida adulta y que requerirán de tales habilidades. PISA se concentra en la evaluación de tres áreas: competencia lectora, competencia matemática y competencia científica". (p.65)

1.3 Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica en tres aspectos: carácter teórico, metodológico y práctico.

Justificación teórica

El presente trabajo de investigación teóricamente contribuye al conocimiento, reforzado lo publicado por Idalberto Chiavenato (2007) en su libro Introducción a la Teoría General de la Administración, Cap. 1 menciona:

> “Las personas por sus conocimientos y habilidades mentales se convierten en la base principal de la nueva organización. Las personas dejan de ser recursos (humanos) organizacionales y son consideradas como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etc” (p.9). La misma que pasados los años sigue cumpliéndose manifestándose el vínculo entre las variables Gestión organizacional y competencia docente; Asímismo el gestor de la organización en este caso el Director de la I.E; define las estrategias, diagnostica situaciones, mide sus recursos, planifica, soluciona problemas, genera innovaciones y competitividad. Además el éxito del proceso se debe a una eficiente organización y así destacar sus conocimientos, habilidades, competencias y sus actitudes, demostrando su compromiso docente para el bien de la Institución.

Justificación metodológica

Los instrumentos a utilizar para la recolección de datos se encuentran debidamente validados, sometidos a prueba su validez y confiabilidad, con la Prueba estadística Alfa de Cronbach, alcanzando niveles aceptables para su aplicación en la evaluación de las variables, los que quedan al servicio de los investigadores que tengan interés en evaluar la gestión organizacional y competencia docente respectivamente, así usarlos íntegramente o realizar las adecuaciones que crean convenientes para favorecer la medición de las variables de estudio.

Asimismo; podemos mencionar que el presente trabajo de investigación contribuirá y aportará en el ámbito de la realidad actual de las variables gestión organizacional y competencia docente, teniendo como base el aspecto metodológico, ya que se encuentra debidamente aprobado y validado; quedando al servicio de los investigadores y de la comunidad educativa.

Justificación práctica

Los resultados que son entregados a los docentes y directivos de las Instituciones educativas, debe contribuir a la gestión organizacional y en el logro de objetivos propuestos en el PEI, así favorecer al servicio que ofrece al estado y a la población, beneficiando al docente, al estudiante, además al fortalecimiento institucional.

En tal sentido los resultados de la investigación fomentan que una buena gestión organizacional es resultado de un óptimo proceso de planificación, en este caso, la Ley General de Educación N° 28044 y el Reglamento de la Ley General de Educación, mencionan que el objetivo de la gestión organizacional es fortalecer las competencias de las Instituciones para que se desenvuelvan con libertad organizativa y que el Director es agente idóneo, que emana la máxima potestad de una Institución educativa, responsable de la gestión en el ámbito organizacional.

El Estado, a través del Ministerio de Educación, es responsable de preservar la unidad de este sistema. La sociedad participa directamente en la gestión organizacional de la educación a través de los Consejos Educativos que se organizan también en forma descentralizada. De igual manera fortalece al desempeño pedagógico, así como en: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores en el compromiso docente-estudiante-institución.

1.4 Problema

Los docentes de las Instituciones Educativas del nivel inicial – primaria –secundaria, localizado en el Sector 1 Paraíso Jicamarca Anexo 21 San Antonio-Huarochirí en la Asociación de Pobladores "El Paraíso de Jicamarca" con una población aproximada de 100 docentes, enfrenta dificultades percibidas en el desarrollo efectivo de la Gestión organizacional específicamente en la estructura de la organización formal, que por

falta de compromiso, no se desarrolla de forma óptima y ésta genera bajos niveles de eficiencia en la Competencia docente, al no ejecutar las disposiciones que perjudican la gestión dentro de la institución y debido a esta situación se plantea la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la Gestión organizacional y competencia docente?

El Ministerio de Educación de nuestro país conocedor de las debilidades en materia de Gestión, programa de forma semestral una serie de capacitaciones para el fortalecimiento de los conocimientos de gestión a los directivos de las Instituciones educativa, así mismo publicó en el año 2011 el Manual para directores de instituciones educativas en el que señala en más de una oportunidad a la planificación como aspecto clave y fundamental para alcanzar calidad en la gestión. La Ley General de Educación N° 28044 y el Reglamento de la Ley General de Educación, mencionan que el objetivo de la gestión es fortalecer las competencias de las Instituciones para que se desenvuelvan con libertad administrativa y que Director es el agente legítimo, que emana la máxima potestad de una Institución educativa, responsable de la gestión en el ámbito administrativo.

En la década del 80, diferentes países como Canadá, Estados Unidos, Reino Unido, España, Francia, entre otros, establecen la creación y aplicación de esquemas para la mejora del desempeño laboral, estos programas ofrecen una certificación que se obtiene a través de la capacitación y evaluación, como es el caso del Reino Unido que creó el programa National Vocational Qualifications conocido como NVQs, donde cada participante debe demostrar que tiene una competencia para llevar a cabo su trabajo de acuerdo al estándar establecido estos trabajos pueden ser de diferentes áreas. Además, en ese mismo año se llevó a cabo la Conferencia Mundial de Jomtien, en Tailandia, donde entre otros temas se trató el aumento de obtener de conocimientos, capacidades y valores por los individuos para llevar una vida desarrollada. Según esta conferencia, cada niño, joven y adulto debe satisfacer sus necesidades básicas de aprendizaje, poseer conocimientos y desarrollar herramientas para el aprendizaje permanente.

En nuestro país desde los años 90 el sistema educativo ha ido perfeccionándose con una serie de enfoques pedagógicos y a la vez ha innovando con el aprendizaje significativo con el constructivismo, compromisos docentes y por último el nuevo currículo. Nuestro sistema pedagógico enfrentó una serie de dificultades de orden organizacional, competencia docente y en consecuencia pedagógico, sin embargo, la participación organizada técnica, decidida y permanente de los gestores involucrados, se han posicionado como uno de los países con un sistema educativo modelo a seguir, debido a su eficiente calidad de gestión organizacional. En la última década del siglo XX, se empieza a generar nuevos modelos pedagógicos que toman al enfoque de las competencias como fundamento para elaborar programaciones, currículos, didácticas y evaluaciones.

Asimismo, el Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes, conocido como PISA (Program for International Student Assesment) se creó en base a la necesidad de evaluar hasta qué punto los alumnos cercanos al final de la educación obligatoria (para el Perú es EBR) han adquirido algunos de los conocimientos y habilidades necesarias para la participación en su sociedad. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en su publicación titulada La UNESCO y la Educación, realizada en el 2011, en respuesta a la necesidad de una educación de calidad, fomenta la ejecución de políticas y estrategias educativa sólidas y sostenibles considerando a la planificación hacia una mejora de nuestro currículo y en consecuencia a nuestra competencia como el principio para la gestión organizacional, promoviendo así una gestión óptima en el área organizacional y competencia docente. Ya que con una buena gestión organizacional hay una muy alta calidad en la competencia docente.

Problema General

¿Qué relación existe entre Gestión organizacional y Competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

Problemas Específicos

Formulación especifica 1

¿Qué relación existe entre Gestión organizacional y el conocimiento de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

Formulación específica 2

¿Qué relación existe entre Gestión organizacional y las Habilidades y destrezas de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

Formulación específica 3

¿Qué relación existe entre Gestión organizacional y las actitudes y valores de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis General

La Gestión organizacional y Competencia docente se relacionan directa y significativamente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí – 2017

Hipótesis Específicos

Hipótesis específica 1

¿La Gestión Organizacional y el conocimiento de los docentes se relacionan directa y significativamente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

Hipótesis específica 2

¿La Gestión Organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes se relacionan directa y significativamente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Huarochirí Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

Hipótesis específica 3

¿La Gestión Organizacional y las actitudes y valores de los docentes se relacionan directa y significativamente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

1.6 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y Competencias Docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Huarochirí Distrito San Antonio Huarochirí - 2017

Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

¿Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y el conocimiento de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

Objetivo específico 2

¿Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

Objetivo específico 3

¿Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y las actitudes y valores de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

II. MARCO METODOLÒGICO

2.1 Variables

Las variables de estudio son:

Variable 1: Gestión organizacional

Sánchez (2006) define “La gestión organizacional es el conjunto de enfoques, procedimientos y técnicas vinculadas, en primer lugar, con los niveles de dirección de estas organizaciones. Esto lleva a un proceso de manejo de políticas, como factor humano, recursos e instrumentos, para lograr objetivos y fines organizacionales”. (p.120)

Variable 2: Competencia docente

De Miguel (2005) define “La capacidad del docente, para afrontar con garantías situaciones problemáticas en un contexto académico o profesional determinado. El desarrollo del docente en una competencia es continuo debido al contexto, que cambia demandando nuevas respuestas” (p. 20). Entonces la competencia docente es una característica interior en la persona relacionada con el desempeño, referido a un criterio superior o efectivo, en un trabajo o situación.

2.2 Operacionalización de las variables

Hernández, Fernández y Baptista (2014) argumentan “Una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado” (p.211). La operacionalización de las variables en la definición conceptual y operacional de la variable.

Arias (2006) sustenta “La operacionalización se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores” (p.62).

Variable 1: Gestión organizacional, fue dimensionada de acuerdo a lo publicado por Sánchez, en dos componentes para su mejor estudio en: Estructura formal y Estructura informal, las cuales se midieron a través de un cuestionario para los docentes.

Variable 2: Competencia docente, fue dimensionada de acuerdo a Mario De Miguel Díaz en tres componentes para su mejor estudio en: Conocimientos, Habilidades y destrezas y Actitudes y valores las cuales se midieron a través de un cuestionario para los docentes.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal Tipo Likert	Nivel y Rango
Gestión organizacional	Estructura formal	Objetivos/estrategias Organigramas Manual de organización y funciones Manual de procedimientos administrativos Reglamento interno	Siempre (5) La mayoría de veces si (4) Algunas veces si algunas veces no (3) La mayoría de veces no (2) Nunca (5)	Bajo [33-76] Medio [77-120] Alto [121-165]
	Estructura informal	Cultura organizacional Toma de decisiones		

Tabla 2

Operacionalización de la variable Competencia docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal Tipo Likert	Nivel y Rango
Competencia docente	Conocimientos	Generales para el aprendizaje Académicos vinculados a una materia Vinculados al mundo profesional	Siempre (5) La mayoría de veces si (4) Algunas veces si algunas veces no (3) La mayoría de veces no (2) Nunca (1)	Bajo [36-83] Medio [84-131] Alto [132-180]
	Habilidades y destrezas	Intelectuales De comunicación Interpersonales Organización		
	Actitudes y valores	Del desarrollo profesional Del compromiso personal		

2.3 Metodología

El método de la investigación que se utilizó fue el hipotético deductivo, debido a que se partió de una hipótesis.

Bernal (2010) afirma “Es hipotético deductivo cuando el procedimiento que parte de un enunciado en calidad de hipótesis, deduce las conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60). Es uno de los procesos tácticos que inicia de una realización de tareas vinculadas a la investigación.

Bisquerra (2009) menciona “Es hipotético deductivo cuando Intenta validar empíricamente los casos particulares donde se plantea un problema; ya que parte del marco teórico y se expone una hipótesis mediante un razonamiento deductivo” (p.62).

Es el procedimiento que sigue el investigador realizando actividades hacia una práctica científica.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo: Según Arias (2006) manifiesta "Se basa en la consulta de documentos, de cifras o datos cuantitativos" (p. 30). Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

2.4 Tipo de estudio

El tipo de estudio de la investigación que se utilizó corresponde al tipo de investigación básica.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) "Básica es la que realiza en base a conocimientos y teorías" (p.24). Es aquella que fortalece y genera el conocimiento que existe.

2.5 Diseño de investigación

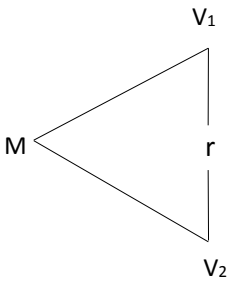
El diseño utilizado en la investigación obedece a un estudio No Experimental transversal y correlacional.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiesta "El estudio es No experimental, la que se realiza sin manipular las variables" (p.165). En este estudio solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) define "El estudio es transversal cuando sus investigaciones que recopilan datos en un momento único" (p.154). Son pautas recogidas en un periodo determinado.

Arias (2006) afirma “El estudio es correlacional si determina el grado de relación o asociación que existe entre dos o más variables” (p.25). Se manifiesta cuando dos variables se relacionan directamente.

Representación gráfica del diseño:



Dónde:

M : 100 docentes

V1 : Gestión organizacional

V2 : Competencia docente

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación

2.6 Población

En la investigación se utilizó la población censal:

Arias (2006) menciona “Es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra; ya que el investigador selecciona el 100% al considerar un numero manejable de sujetos” (p.33). Recoge el trabajo de toda la población, siendo los componentes los docentes de las Instituciones educativas.

La población de estudio estuvo conformada por 100 docentes de las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla 3

Población de docentes de las Instituciones Educativas de Paraíso – Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

	I.E	Nivel	N° docentes
Lurigancho-Chosica, Huarochirí.	Alexander Cáceres	“Inicial-primaria”	20
	Isaac Newton	“Inicial- primaria”	45
	Isaac Newton	“Secundaria”	15
	Niños del Paraíso	“Inicial”	20
		Total	100

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la recolección de datos tanto para las variables gestión organizacional y competencia docente se empleó la técnica de la encuesta.

Arias (2006), sostiene “La encuesta es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p.72). Es una serie de preguntas que se hace a muchas personas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre un asunto determinado. Esta técnica se utiliza en el momento que se toma los ítems a los profesores, con la finalidad de recabar los datos para su respectivo análisis e interpretación.

Instrumento

El instrumento empleado para ambas variables fue el cuestionario.

Arias (2006) expresa “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas (p.74). Se le denomina cuestionario porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador y debe tener carácter personal.

Tabla 4

Valoración de gestión organizacional y competencia docente

1	2	3	4	5
Nunca	La mayoría de veces no	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de veces si	Siempre

Ficha Técnica del Instrumento: Gestión Organizacional

Nombre : Gestión organizacional
Autor (Es) : Montero Arévalo, Marisol
Rodríguez Veintemilla, Dina Del Carmen
Adaptado : Patricia Laura Beltrán Champion
Propósito : Evaluar la Gestión organizacional
Administración : Individual
Procedencia : Lima – Perú
Usuarios : Docentes de Inicial-Primaria-Secundaria
Corrección : Manual, usando clave de respuestas
Descripción : Está conformado por 33 ítems, dividido en 2 dimensiones: Estructura formal formada por 5 indicadores: (objetivos/estrategias, organigramas, manual de organización y funciones, manual de procedimientos administrativos y reglamento interno) y Estructura informal formada por 2 indicadores: (cultura organizacional y toma de decisiones).
Significación : Se utilizó la escala de respuestas: Nunca (1), La mayoría de veces no (2), Algunas veces sí, algunas veces no (3), La mayoría de veces si (4), Siempre (5). Siendo sus niveles son alto, medio y bajo.

Tiempo de Aplicación: 30 minutos de aplicación individual

Fundamentación : El instrumento está fundamentado en los planteamientos teóricos de Sánchez (2006).

Ficha técnica del instrumento: Competencia docente

Nombre : Competencia docente

Autor (Es) : Patricia Laura Beltrán Champion

Propósito : Evaluar la Competencia docente

Administración : Individual

Procedencia : Lima – Perú

Usuarios : Docentes de Inicial-Primaria-Secundaria de las I.E

Corrección : Manual, usando clave de respuestas

Descripción : Está conformado por 36 ítems, dividido en 3 dimensiones; Conocimientos formada por 3 indicadores: (generales para el aprendizaje, académicos vinculados a la materia y vinculados al mundo profesional); Habilidades y destrezas formado por 4 indicadores: (intelectuales, de comunicación, interpersonales y organización) y Actitudes y valores formado por 2 indicadores: (del desarrollo profesional y de campo).

Significación : Se utilizó la escala de respuestas: Nunca (1), La mayoría de veces no (2), Algunas veces sí, algunas veces no (3), La mayoría de veces si (4), Siempre (5). Siendo sus niveles son alto, medio y bajo.

Tiempo de Aplicación: 30 minutos de aplicación individual

Fundamentación : El instrumento está fundamentado en los planteamientos teóricos de De Miguel (2006)

Validación del instrumento

En relación a las dos variables gestión organizacional y competencia docente los instrumentos que se utilizaron fue un cuestionario:

Hernández, Fernández y Baptista (2014) define a la validación como “Es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (p.201). Comprueba si el instrumento mide lo que pretende medir.

Para los docentes de las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017; el cual se sometió a juicio de expertos, integrado por nuestra docente y asesora Magíster en Administración de la Educación y 2 doctoras que laboran en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, quienes estuvieron de acuerdo en que los instrumentos; sean viables para su aplicación.

Tabla 5

Expertos que validaron el cuestionario sobre gestión organizacional

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Edith G. Rivera Arellano	Magíster	Sí	Es aplicable
Mildred J. Ledesma Cuadros	Doctora	Sí	Es aplicable
Diana Anicama Ormeño	Doctora	Sí	Es aplicable

Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach:

Hernández, Fernández y Baptista (2014) define a la confiabilidad “Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200). Es la probabilidad de que el instrumento se encuentre bien aplicado.

Se realizó una muestra piloto de 2 docentes, luego se procesaron los datos de cada cuestionario alcanzando un nivel de confiabilidad de la Gestión organizacional de 0,956 y de competencia docente de 0,901.

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario gestión organizacional y competencia docente

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión organizacional	0,956	33
Competencia docente	0,901	36

En el primer caso la variable: Gestión organizacional alcanzo un nivel de confiabilidad de 0,956 y en la segunda variable de 0.901. Por lo que la confiabilidad de ambos instrumentos es una correlación de excelente confiabilidad.

Para interpretar los resultados del Alfa de Cronbach, George y Mallery (citado por Frías-Navarro, 2014) establece la siguiente escala:

Tabla 7

Escala de valores de Alfa de Cronbach

Valor del Coeficiente	Confiabilidad
≤ 0.5	Inaceptable
> 0.5	Pobre
> 0.6	Cuestionable
> 0.7	Aceptable
> 0.8	Bueno
> 0.9	Excelente

Fuente: George y Mallery (2003)

De acuerdo a los resultados, el instrumento indica una excelente confiabilidad y se procedió a aplicar a la población en estudio.

2.8 Método de análisis de datos

El método que se utilizó para el análisis de datos fue Estadístico, en el nivel Descriptivo Siguiendo el protocolo:

Se tabularon y organizaron los datos en una matriz de consistencia, donde se consignarán los resultados de las dos variables. Luego, se analizó los datos a través del programa estadístico SPSS versión 22.0 en español para obtenerlos resultados pertinentes al estudio, los cuales son mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

Se utilizó la prueba de correlación de (Rho de Spearman), para contrastar la hipótesis y determinar si existe una relación directa y significativa entre gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017. El coeficiente de correlación de Spearman es la medida de correlación entre dos variables.

Tabla 8

Escala de interpretación para la correlación de Rho Spearman,

Coeficiente	Interpretación
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2009)

2.8.1 Recojo de datos

Para su análisis y contrastación de la hipótesis se presentan dos variables y la prueba consiste en verificar la relación que existe entre ellas. Para ello se empleó la Prueba de normalidad de Kolmogorov.Smirnov.

2.8.2 Tratamiento estadístico e interpretación de tablas

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado el paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS (Statistical Packageforthe Social Sciencie) versión 22.0.
Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias de acuerdo a las variables y dimensiones.

Los instrumentos se sometieron a un estudio piloto, la validez de contenido, validación del juicio de expertos y la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach aplicado con SPSS.

Estadística inferencial para la construcción de hipótesis se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Después de registrar los datos a partir de los instrumentos descritos. Se iniciará los resultados generales según los niveles de cada una de las variables de estudio (gestión organizacional y competencia docente) de forma descriptiva; posteriormente se procederá a contrastar las hipótesis correspondientes.

Tabla 9

Distribución de docentes en base a los niveles de la gestión organizacional en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	0	O
	Medio	16	16,0
	Alto	84	84,0
	Total	**100**	**100,0**

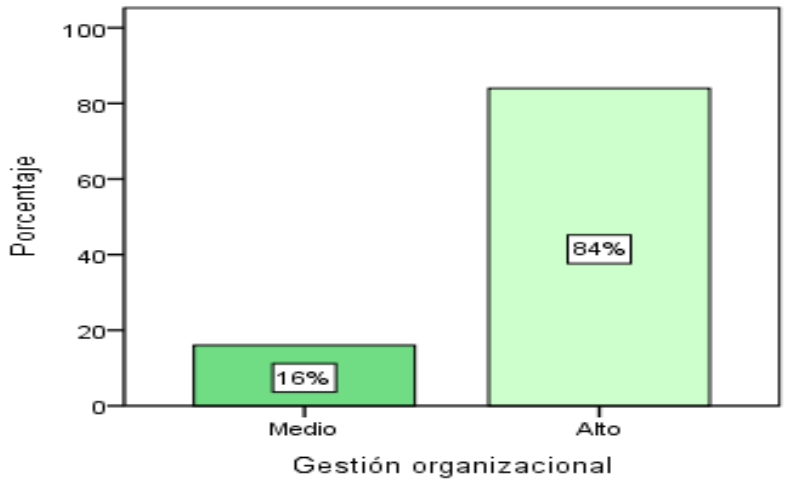


Figura 5: Niveles de la gestión organizacional

Interpretación:

La tabla 9 y figura 5 muestra que el 84% de docentes percibe que el nivel de la gestión organizacional en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017 es alto. Asimismo, el 16% de docentes percibe que el nivel es medio y ningún docente (0%) percibe que el nivel sea bajo.

Tabla 10

Distribución de docentes en base a los niveles de la competencia docente en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	1	1,0
	Medio	19	19,0
	Alto	80	80,0
	Total	**100**	**100,0**

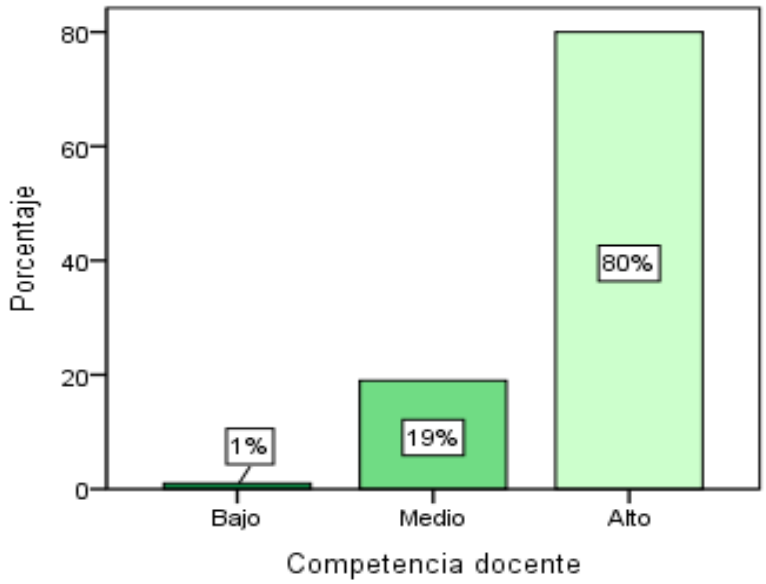


Figura 6: Niveles de la competencia docente

Interpretación:

La tabla 10 y figura 6 muestra que el 80% de docentes percibe que el nivel de la competencia docente en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017 es alto. Asimismo, el 19% de docentes percibe que el nivel es medio y el 1% de docentes percibe que el nivel es bajo.

Tabla 11

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017

			Gestión organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Competencia docente	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0%	1,0%	0,0%	1,0%
	Medio	Recuento	0	7	12	19
		% del total	0%	7,0%	12,0%	19,0%
	Alto	Recuento	0	8	72	80
		% del total	0%	8,0%	72,0%	80,0%
Total		Recuento	0	16	84	100
		% del total	0%	16,0%	84,0%	100,0%

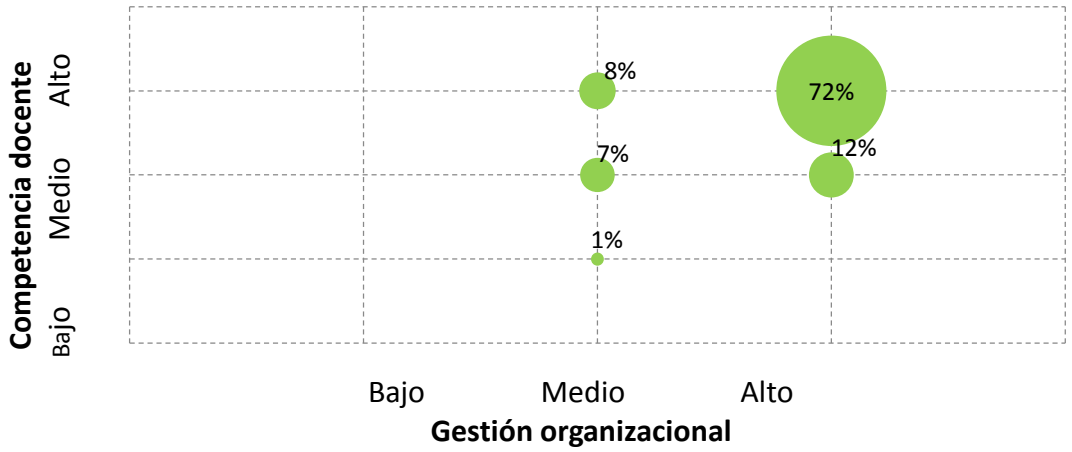


Figura 7. Niveles de gestión organizacional y competencia docente

Interpretación:

De los datos que se muestran en la Tabla 11 y figura 7 el 72% representan la mayor cantidad de docentes que perciben que la gestión organizacional y la competencia docente es alta, en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017, el 12% percibe que el nivel de gestión organizacional es alto y la competencia docente es medio, el 8% percibe que la gestión organizacional es medio y la competencia docente de docentes es alto, el 7% percibe que la gestión organizacional y la competencia docente es media y el 1% que percibe que la gestión organizacional es medio y la competencia docente es bajo.

Tabla 12

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de gestión organizacional y el conocimiento de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017

			Gestión organizacional		Total
			Medio	Alto	
Conocimiento	Medio	Recuento	9	28	37
		% del total	9,0%	28,0%	37,0%
	Alto	Recuento	7	56	63
		% del total	7,0%	56,0%	63,0%
Total		Recuento	16	84	100
		% del total	**16,0%**	**84,0%**	**100,0%**

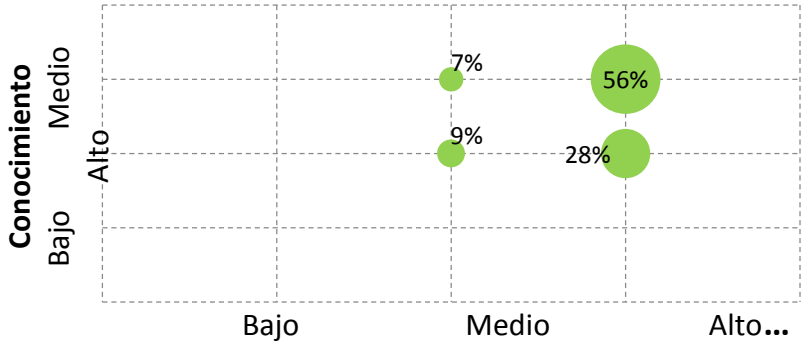


Figura 8. Niveles de gestión organizacional y el conocimiento de los docentes

Interpretación:

De los datos que se muestran en la Tabla 12 y figura 8, el 56% representan la mayor cantidad de docentes que perciben que la gestión organizacional y conocimiento de los docentes es alta, en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017, el 28% percibe que el nivel de gestión organizacional es alto y conocimiento de los docentes es medio, el 9% percibe que la gestión organizacional y conocimiento de los docentes es medio y el 7% percibe que la gestión organizacional es media y conocimiento de los docentes es alta.

Tabla 13

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de gestión organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017

			Gestión organizacional		Total
			Medio	Alto	
Habilidades y destrezas	Bajo	Recuento	1	0	1
		% del total	1,0%	0,0%	1,0%
	Medio	Recuento	6	12	18
		% del total	6,0%	12,0%	18,0%
	Alto	Recuento	9	72	81
		% del total	9,0%	72,0%	81,0%
Total		Recuento	16	84	100
		% del total	**16,0%**	**84,0%**	**100,0 %**

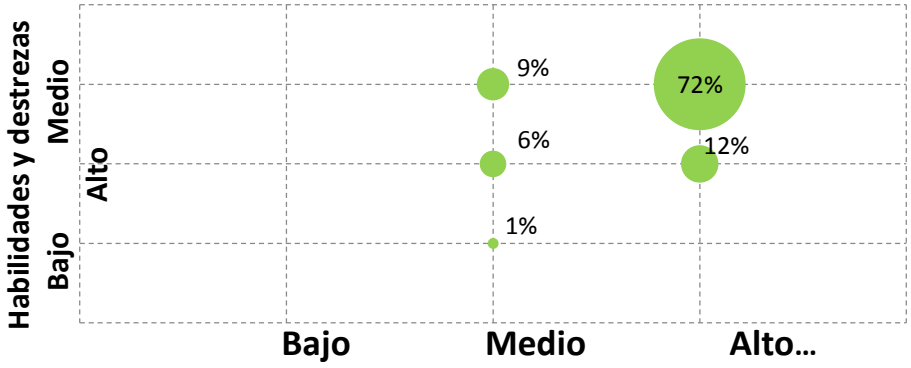


Figura 9*:* Niveles de gestión organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes

Interpretación:

Tabla 13 y figura 9, el 72% representan la mayor cantidad de docentes que perciben que la gestión organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes es alta, en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017, el 12% percibe que el nivel de gestión organizacional es alto y conocimiento de las habilidades y destrezas es medio, el 9% percibe que la gestión organizacional y habilidades y destrezas es medio y el 6% percibe que la gestión organizacional es media y habilidades y destrezas es alta y el 1% percibe que la gestión organizacional es media y habilidades y destrezas de los docentes es bajo.

Tabla 14

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de gestión organizacional y las actitudes y valores de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017

			Gestión organizacional		Total
			Medio	Alto	
Actitudes y valores	Bajo	Recuento	1	0	1
		% del total	1,0%	0,0%	1,0%
	Medio	Recuento	6	12	18
		% del total	6,0%	12,0%	18,0%
	Alto	Recuento	9	72	81
		% del total	9,0%	72,0%	81,0%
Total		Recuento	16	84	100
		% del total	**16,0%**	**84,0%**	**100,0%**

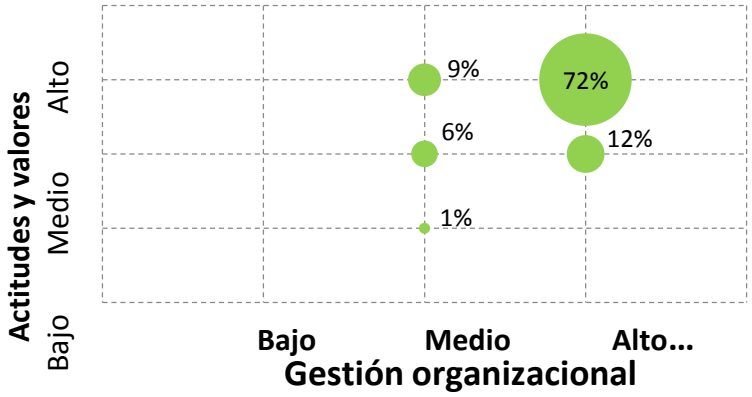


Figura 10: Niveles de gestión organizacional y actitudes y valores de los docentes

Interpretación:

Tabla 14 y figura 10, el 56% representan la mayor cantidad de docentes que perciben que la gestión organizacional y actitudes y valores de los docentes es alta, en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017, el 28% de docentes percibe que el nivel de gestión organizacional es alto y las habilidades y destrezas de los docentes es medio, el 9% de docentes percibe que la gestión organizacional y conocimiento de la competencia docente de docentes es medio y el 7% de docentes percibe que la gestión organizacional es media y conocimiento de la competencia docente es alta.

3.2 Prueba de Normalidad

Tabla 15

Prueba de normalidad

variable	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencia docente	,486	100	,000
Gestión organizacional	,508	100	,000

Fuente: Base de datos (Anexo 5)

H_o: La distribución de los datos es normalmente

H_1: La distribución de los datos no es normalmente

Decisión:

Como el valor de (Sig.) p = 0.000 para ambas variables es decir menor que α = 0.05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Es decir que ambas variables no tienen distribución de datos normal. Por lo tanto, se seleccionó el coeficiente de correlación Rho de Spearman como la prueba estadística para contrastar la hipótesis.

3.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre Gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

H1 : Existe una relación directa y significativa entre Gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

Tabla 16

Significancia y correlación entre gestión organizacional y competencia docente

			Competencia docente	Gestión organizacional
Rho de Spearman	Competencia docente	Coeficiente de correlación	1,000	,335
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	Gestión organizacional	Coeficiente de correlación	,335**	1,000**
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

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

Análisis e interpretación:

De la tabla 16: dado que el valor de p (Sig. 0,001) es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación entre gestión organizacional y competencia docente en los docentes de las instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,335 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Hipótesis específicas 1

H_0 : No existe una relación significativa entre Gestión organizacional y el conocimiento de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

H1 : Existe una relación significativa entre Gestión organizacional y el conocimiento de los docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

Tabla 17

Significancia y correlación entre gestión organizacional y el conocimiento de los docentes.

			Conocimiento	Gestión organizacional
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,174
		Sig. (bilateral)	.	,083
		N	100	100
	Gestión organizacional	Coeficiente de correlación	,174	1,000
		Sig. (bilateral)	,083	.
		N	100	100

Análisis e interpretación:

De la tabla 17: dado que el valor de p (Sig. 0,083) es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación entre gestión organizacional y competencia docente en los docentes de las instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,174 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es nula.

Hipótesis específicas 2

H_0 : No existe una relación significativa entre Gestión organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

H1 : Existe una relación significativa entre Gestión organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

Tabla 18

Significancia y correlación entre gestión organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes.

			Habilidades y destrezas	Gestión organizacional
Rho de Spearman	Habilidades y destrezas	Coeficiente de correlación	1,000	,283
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	100	100
	Gestión organizacional	Coeficiente de correlación	,283**	1,000**
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	100	100

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

Análisis e interpretación:

De la tabla 18: dado que el valor de p (Sig. 0,004) es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación entre gestión organizacional y competencia docente en los docentes de las instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,283 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Hipótesis específicas 3

H_0 : No existe una relación significativa entre Gestión organizacional y las actitudes y valores de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

H1 : Existe una relación significativa entre Gestión organizacional y las actitudes y valores de los docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

Tabla 19

Significancia y correlación entre gestión organizacional y las actitudes y valores de los docentes.

			Actitudes y valores	Gestión organizacional
Rho de Spearman	Actitudes y valores	Coeficiente de correlación	1,000	,283
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	100	100
	Gestión organizacional	Coeficiente de correlación	,283**	1,000**
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	100	100

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

Análisis e interpretación:

De la tabla 19: dado que el valor de p (Sig. 0,004) es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación entre gestión organizacional y competencia docente en los docentes de las instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,283 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta el análisis y discusión de los resultados obtenidos en la investigación, a efecto de medir las variables “Gestión organizacional” y “Competencia Docente” con el propósito de determinar la relación entre ambas variables en el contexto educativo correspondiente a las Instituciones educativas de Paraíso – Jicamarca UGEL N°15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

De los resultados de la contrastación de la hipótesis general, de acuerdo a la escala de Bisquerra se obtuvo una correlación baja entre las variables gestión organizacional y competencia docente, corroborando de esta manera la hipótesis general al mencionar que dichas variables se relacionan directamente. Además, estos resultados afirman lo dicho por Chiavenato donde lo manifiesta en su libro Introducción a la teoría general de la Administración; y se comprobó que la gestión organizacional está relacionada con la competencia docente. Es decir, a mejor gestión organizacional, mejor es la competencia docente en la Institución.

Asimismo, se pudo apreciar algunas diferencias con la investigación realizada por Toro, Saldarriaga y León (2014) su estudio fue analizar el desarrollo de las competencias del docente para la enseñanza de la metodología de la investigación concluyendo que existe significativa entre las competencias docentes y la evaluación de trabajos de grado en un 84% en la enseñanza metodológica. Se podría deducir que a mayor tamaño de muestra se incrementa significativamente la correlación entre las variables. Y por último otra de las diferencias fue que en la investigación de Toro, Saldarriaga y León se relaciona la competencia docente y la investigación presentada, entonces ambas investigaciones están corroborando que existió una relación directa y significativa entre las variables en estudio.

Del mismo modo los resultados obtenidos de la hipótesis general mostraron una correlación baja entre gestión organizacional y competencia docente, a diferencia de los resultados de Serrano (2013) donde realizaron un estudio para conocer la construcción de la Identidad profesional y las necesidades formativas del profesorado y así determinar el desarrollo del personal y su relación con la satisfacción laboral,

obteniendo como resultado, que existió una relación directa y significativa; por lo tanto otra de las diferencias en la investigación de Serrano es la evaluación de las competencias docentes, obteniendo un 73% que asume sus demandas formativas y las consideran relevantes.

Otro resultado de la investigación fue que se utilizó la técnica de la encuesta sumado al instrumento que fue el cuestionario tanto para las variables de gestión organizacional y competencia docente, corroborando la investigación de Morazán (2013) que utilizó la técnica de la encuesta e instrumento cuestionario en las variables; competencias docentes y su relación con el rendimiento académico, donde la investigación concluyó que un 94% de estudiantes adquieren un favorable rendimiento académico; considerado como un indicador clave de las competencias docentes con las que actualmente desempeñan los involucrados en el estudio, como una tendencia de lo que sucede en la atmósfera educativa del país.

Seguidamente los resultados, datos referenciales y objetivo de la investigación en las instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí – 2017, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión organizacional y competencia docente en las instituciones antes mencionada, mientras que en la investigación Montero y Rodríguez (2013) se realizó en la Universidad Nacional de la Amazonía peruana Iquitos, cuyo objetivo fue establecer la relación entre la comunicación interna y la gestión organizacional.

Finalmente, los resultados del tipo de investigación de las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí – 2017, fue básica porque es la que realiza mediante conocimientos y teorías; a diferencia de Carrasco (2014) mostró un tipo de investigación aplicada, donde busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren en su trabajo de investigación.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Respecto a la hipótesis general de la investigación, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017, de acuerdo al resultado del coeficiente de Rho de Spearman= 0,335 y una significancia (Sig= p=0.001) menor a p=0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Segunda:

Respecto a la hipótesis específica 1, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y el conocimiento de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017, de acuerdo al resultado del coeficiente de Rho de Spearman= 0,174 y una significancia (Sig= p=0.083) menor a p=0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Tercera:

Respecto a la hipótesis específica 2, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y las habilidades y destrezas de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017, de acuerdo a los resultados del coeficiente de Rho de Spearman= 0,283 y una significancia (Sig= p=0.004) menor a p=0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Cuarta:

Respecto a la hipótesis específica 3, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y las actitudes y valores de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017, de acuerdo a los resultados del coeficiente de Rho de Spearman= 0,283 y una significancia (Sig= p=0.004) menor a p=0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

A las autoridades de las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca Distrito San Antonio Huarochirí, dada la importancia de la investigación se sugiere reestructurar sus documentos de gestión en la organización, así tener recursos e instrumentos de apoyo en su estructura organizacional para implementar al logro de todos sus objetivos propuestos para el año escolar. De esta manera obtener un cambio de actitud de los docentes en sus actividades diarias, mostrando compromiso en cada una de sus estrategias y recursos a utilizar con sus estudiantes hacia la mejora institucional, demostrando su competencia docente.

Segunda:

A las Instituciones educativas, se les sugiere entregar de las herramientas necesarias a los docentes sobre su FODA institucional y documentación de la gestión organizacional, ya que esta es necesaria para el logro de los objetivos en el trabajo diario de aula, fortaleciendo sus estrategias y recursos, asimismo enriquecer sus conocimientos, habilidades y destrezas para el logro de su competencia docente.

Tercera:

A los docentes de las referidas instituciones, se les sugiere asumir el compromiso diario del cambio de actitud para su mejor desarrollo en su trabajo docente, para lo cual se deberá investigar sobre la gestión organizacional de su Institución e identificar estrategias y conocer el diagnóstico de la realidad institucional en la que se desarrolla, así poder brindar un mejor servicio a sus estudiantes conociendo sus debilidades y amenazas, poniendo en práctica sus potencialidades y competencia docente.

Cuarta:

A los directivos de las Instituciones educativas, ya que la gestión organizacional es un modelo a seguir, dentro de su documentación específicamente en el PEI (Proyecto Educativo Institucional) se deberá incluir los talleres de capacitación docente a inicios de año e incluirlos también en el Plan anual.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa*. *Enfoques* y *procesos*. (1ra. ed.). Lima, Perú: Fondo editorial Universidad de Lima.

Argudín, Y. (2005). *Educación basada en competencias*. *Nociones* y *antecedentes*. México: Trillas.

Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación.* Recuperado de http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf.

Arnoletto, E.J. (2010) *La gestión organizacional en* los gobiernos locales, Edición electrónica gratuita. Recuperado de en www.eumed.net/libros/2010d/777/

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*: *Administración*, *economía*, *humanidades* y *ciencias sociales*. Recuperad de http://eva.sepyc.gob.mx:8383/greenstone3/sites/localsite/collect/ciencia1/index/assoc/HASHe5b1.dir/11050004.pdf

Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: La Muralla S.A.

Cárdenas, L. (2012). *"Gestión organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E Perpetuo Socorro".* (Tesis de Maestría). Recuperado de https://es.scribd.com/doc/28078/greentone3/Tesis-de-Grado-Modelo-de-Gestión-Organizacional-y-Desempeño-Laboral

Carrasco, L. (2014). *"Gestión de las organizaciones y el compromiso docente en la facultad de Administración de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas 2014" (*Tesis de Maestría*).* Recuperado de http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/727

Certo, S. (1992), *Administración Moderna* (2da. ed.). Recuperado de http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/7738/3/658.04-R453p- CAP%20II.pdf

Chiavenato, I. (2007), *Comportamiento Organizacional*. (7ma ed.). D.F. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009), *Introducción* a la *teoría general de la Administración*. (2da.ed.). D.F. México: Mc Graw Hill.

George, D. y Mallory, P. (2003). Características psicométricas. *Revista disertaciones*. Recuperado de: https://www.google.com.pe/search?q=George,+D.+%26+Mallery,+P.+(2003).+Caracter%C3%ADsticas.+Revista+disertaciones,+SSN:+18569536.&spell=1&sa=X&ved=0ahUKEwiga6GpdPYAhXuQd8KHWcXBwMQBQgiKAA&biw=1366&bih=63

De Miguel, M. (2005) *Modalidades De Enseñanza Centradas en el Desarrollo de Competencias.* Recuperado de: http://www.um.es/c/document_library/get_file?uuid=9e83ac10-1b9c-4dc6-9aed-b93ad948e878&groupId=115466

Fayol, H. (1996) *Teoría clásica* de la *administración Fayol*. Recuperado de: http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf

Fernández, J. (2013). *Competencias docentes* y *educación inclusiva*. Teaching Competences and Inclusive Education. Revista Electrónica de Investigación Educativa. (Redie) Vol. 15, Núm. 2, 2013 100 Universidad de Sevilla, España. Recuperado de http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/43161

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. ed.) D.F. México: Mc Graw Hill.

Hirsh N. (2014) *"El Perfil por Competencias del Docente de Estudios Generales Letras de la Pontificia Universidad Católica del Perú"* (Tesis de posgrado). Recuperado dehttps://www.google.com.pe/search?site=&source=hp&q=Hirsh+%282014%29+realizo+una+investigaci%C3%B3n+titulada+%E2%80%9CEl+Perfil+por+Competencias+del+Docente+de+Estudios+Generales+Hirsh+%282014%29+realizo+una+investigaci%C3%B3n+titulada+%E2%80%9CEl+Perfil+porde+la+

Mazuelos, S. N. (2013). *Efectos de la Aplicación de un Modelo por Competencias en la Selección de Personal Docente de una Institución dedicada a la Enseñanza*

de Idioma (Tesis de maestría). De la base de datos file:///c:/users/pc_ximena01/downloads/mazuelos_bravo_sandra_efectos_idiomas%20(4).pdf.

Montero, M. y Rodríguez, D. (2013), "*Comunicación Interna* y *Gestión Organizacional* **en** *La Institución Educativa Micaela Bastidas*, *Distrito* De *Iquitos*, 2013" (Tesis de maestría) Recuperado de https://www.google.com.pe/#q=tesis+%e2%80%9ccomunicaci%cnstituci%c3%93n+educativa+micaela+bastidas,+distrito+de+iquitos,+2013%e2%80%9d

Pavié, R. (2013).*"Competencia docente del profesorado de Lengua castellana y la gestión en Chile" (*Tesis de maestría*).* Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1125/1/54735_1.pdf

Pérez, G. (2009). *La Competencia Docente* y el *Desarrollo Profesional*: Hacia un enfoque reflexivo en la enseñanza de Ele. Instituto Cervantes. V Encuentro Brasileño de Profesores de Español. Belo Horizonte, Brasil. Recuperado de https://www.google.com.pe/#q=la+competencia+docente+y+el+desarrollo+profesional:++hacia+un+e%c3%91anza+de+ele++++gregorio+p%c3%89rez+de+obanos+romero++instituto+cervantes+de+belo+horizonte+(brasil)+++%09

Perrenoud, P. (2005). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Educación Siglo XXI. Recuperado de https://www.google.com.pe/search?q=perrenoud%2C+P.+(2005)+DIEZ+NUEVAS+COMPETENCIS+PARA+ENSE%C3%91AR&oq=perrenoud%2C+P.+(2005)+DIEZ+NUEVAS+COMPETENCIS+PARA+ENSE%C3%91AR&aqs=chrome..69i57.44168j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Ramírez C. (2009). "*Fundamentos de Administración*" Recuperado de http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/5071/1/151004.pdf

Reyes A. (2007). "*Administración moderna*" Recuperado de https://es.slideshare.net/Free_Virtual_World/administracin-moderna-agustin-reyes-ponce

Rodríguez, D. *(2001) Gestión Organizacional. Capítulo Sociedad y Organización* Recuperado de https://es.scribd.com/doc/26983639/Gestion-Organizacional-Dario-Rodriguez-Mansilla

Salvador, M. (2013). "*La organización y las competencias docentes dentro de una empresa"* (Tesis de maestría). Recuperado de http://www.remeri.org.mx /portal/REMERI.jsp?id=oai:ri.uaq.mx:123456789/ 1965.

Sánchez, A. (2006). *Tesis doctorales* de *Economía*. Análisis crítico de la estructura organizacional en las OFCC. Gestión económica, gestión financiera y enfoques de la administración en las organizaciones de carácter social. Colombia. EMVI Enciclopedia Multimedia Interactiva. Recuperado de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2006/asc/

Serrano, R. (2013), "*Identidad profesional*, *necesidades formativas* y *desarrollo de competencias* docentes *en la formación inicial del profesorado* de *secundaria*" (Tesis de doctoral). Recuperado de https://www.google.com.pe/#q=identidad+profesional,+competencias++docentes+en+la+formaci%c3%93n+inicial+del+profesorado+de+secundarso+pontes+pedrajas

Tejada, J. (2009). *Competencias Docentes*. Profesorado. Revista de Curriculum y formación del profesorado. Grupo CIFO. Universidad Autónoma de Barcelona, España. Recuperado de https://www.google.com.pe/#q=COMPETENCIAS+DOCENTES+++Teachers+competencies++++Jos+Email:+Jose.tejada@uab

Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior*: *el enfoque complejo*. Guadalajara, mx: Universidad Autónoma de Guadalajara.

Toro I, Saldarriaga J, y León M. (2014). *Competencias docentes para la enseñanza de la metodología de la investigación y la evaluación de trabajos de grado y tesis doctorales en administración. (*Trabajo de investigación*) Recuperado de https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=NH5cWdfjFYy_wX82oSQDw#q=Toro+I,++Saldarriaga+J,+y++r%C3%ADos,+Le%C3%B3n+M.+(2014).+Competencias+docentes+para+la+ense%C3%B1anza+de+la+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+y+la+evaluaci%C3%B3n+de+trabajos+de+grado+y+tesis+doctorales+en+administraci%C3%B3n.*

UNESCO. *Ministerio* de *Educación*. (2011) *Manual* de *Directores*. (1ra ed.) Recuperado:http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.p

Universidad La Salle (2008). *Gestión*, *Entorno* y *Competitividad de las Organizaciones*. Vicerrectorado de Investigación y Transparencia. Según el Departamento Nacional de Planeación (DNP, 2008) Recuperado dehttps://www.google.com.pe/#q=definicion+de+gestion+segun+autores+pdf

Universidad Uladech (2010) Perú. *Figura Elementos* de la *estructura formal* Recuperado de http://files.uladech.edu.pe/docente/32887828 /administr/sesion_3/material%20complementario% 20(3).pdf

Vásquez, M. (2012), "*Modelo* de *gestión organizacional para mejorar* la *productividad laboral en los colegios* de la ***zona*** sur de Manabí" (Tesis doctoral) Recuperado de https://www.google.com.pe/#q=identidad+profesional,++necdocentes+en+la+formaci%c3%93n+inicial+del+profesorado+ddoctoral+roc%c3%8do+serrano+roc[illegible] c3%8dguez+septiembre,+2013+director:+dr.+d.+alfonso+pontes+pedrajas.

VIII. ANEXOS

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
Problema General ¿Qué relación existe entre Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017? **Problemas Específicos:** **Formulación específica 1** ¿Qué relación existe entre Gestión Organizacional y Conocimiento de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017? **Formulación específica 2** ¿Qué relación existe entre Gestión Organizacional y las Habilidades y destrezas de loa docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017? **Formulación específica 3** ¿Qué relación existe entre Gestión Organizacional y los Actitudes y Valores de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?	**Objetivo General** Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017 **Objetivos Específicos:** **Objetivo específico 1** Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y el Conocimiento de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017? **Objetivo específico 2** Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y Habilidades y destrezas de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017? **Objetivo específico 3** Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y las Actitudes y Valores de los docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?	**Hipótesis General** La Gestión Organizacional y Competencia Docente se relacionan directa y significativamente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017 **Hipótesis Específicos:** **Hipótesis específica 1** La Gestión Organizacional el y Conocimiento de los docentes se relacionan directa y significativamente en las Institución Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017? **Hipótesis específica 2** La Gestión Organizacional y las Habilidades y Destrezas de los docentes se relacionan directa y significativamente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017? **Hipótesis específica 3** La Gestión Organizacional y las Actitudes y Valores de los docentes se relacionan directa y significativamente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?

VARIABLES

Variable 1:GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y Rango
1. Estructura Formal:	Objetivos/estrategias	1 – 2	Siempre (5) La mayoría de veces si (4) Algunas veces si algunas veces no (3) La mayoría de veces no (2) Nunca (1)	BAJO [33-76] MEDIO [77-120] ALTO [121-165]
	Organigramas	3 - 5		
	Manual de Organización y Función	6 - 10		
	Manual de Procedimientos Administrativos	11		
	Reglamento interno	12 – 15		
2. Estructura Informal:	Cultura organizacional	16 – 29		
	Toma de decisiones	30 – 33		

Variable 2: COMPETENCIA DOCENTE

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
1. Conocimientos	Generales para el aprendizaje	1 – 4	Siempre (5) La mayoría de veces si (4) Algunas veces si algunas veces no (3) La mayoría de veces no (2) Nunca (1)	BAJO [36-83] MEDIO [84-131] ALTO 132-180
	Académicos vinculados a la materia.	5 – 9		
	Vinculados al mundo profesional.	10 - 13		
2. Habilidades y destrezas	Intelectuales	14 – 17		
	De comunicación	18 – 20		
	Interpersonales	21 – 23		
	Organización	24 – 26		
3, Actitudes y valores	De desarrollo profesional	27 – 32		
	De compromiso personal	33 – 36		

METODOLOGÍA

Tipo de investigación: Básica
Diseño: No experimental - Transversal
Método: Hipotético – deductivo
Enfoque : Cuantitativo
Alcance: Correlacional
Población: Censal 100 docentes de las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017
Técnica: Encuesta.
Instrumento: Cuestionario.

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ISAAC NEWTON AYSCOUGH

RD- 1217- ED

UGEL 15

Lima, 06 de junio de 2017

Señor:

Dr. RAUL DELGADO ARENAS

Director de la Escuela de Post grado - Campus Lima Este

Universidad Cesar Vallejo

Atención:

Con referencia a la Carta P. 184-2017 EPG - UCV LE recibida por mi despacho el día 05 de junio de 2017 y por ser una institución educativa donde promovemos la investigación, le manifiesto que acepto dar todas las facilidades del caso a la estudiante: PATRICIA LAURA BELTRAN CHAMPION de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo cuyo trabajo de investigación será: "Gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017"

Reciba nuestro saludo cordial.

San Antonio, 06 de junio de 2017.

Lic. JULIA URSULA RODRIGUEZ PUMA

DIRECTORA

LIC. Julia RODRIGUEZ PUMA
C.P.Pe: 0110135810
DIRECTORA

MZ I lote 13. Asociación El Paraíso de Jicamarca- Distrito de San Antonio - Huarochirí 952352470

INSTRUMENTO N° 01
CUESTIONARIO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

INDICADORES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA				
	ESTRUCTURA FORMAL	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
OBJETIVOS/ ESTRATEGIAS	1. La institución educativa determina los objetivos y estrategias de trabajo en base a la Misión y Valores Institucionales.					
	2. La institución educativa elabora Planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tiempos y responsables.					
ORGANIGRAMAS	3. La estructura organizativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal.					
	4. La institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente.					
	5. Está de acuerdo con la estructura en el sistema jerárquico de su Institución.					
MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES	6. La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF)					
	7. Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones.					
	Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal.					
	La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año.					
	10. Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa.					
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	11. Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos.					
REGLAMENTO INTERNO	12. La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa.					
	13. Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno.					
	14. Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes.					
	15. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente.					
	ESTRUCTURA INFORMAL	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
CULTURA ORGANIZACIONAL	16. La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.					
	17. Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo.					
	Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa.					
	19. El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno.					
	La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes.					
	21. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo.					
	22. Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional.					
	23. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores.					
	24. El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos.					
	25. Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes.					
	26. Se siente motivado trabajando en la Institución.					
	27. Considera que la administración en su Institución es la adecuada.					
	28. Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución.					
	29. En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente.					
TOMA DE DECISIONES	En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones.					
	31. Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.					
	32. Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros.					
	33. Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.					

INSTRUMENTO N° 02
CUESTIONARIO DE COMPETENCIA DOCENTE

INDICADORES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA				
	CONOCIMIENTOS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
GENERALES PARA EL APRENDIZAJE	1. Extiende durante la clase juicio crítico en los estudiantes.					
	2. Utiliza diferentes técnicas y estrategias de innovación en su clase diaria.					
	3. Utiliza las TICS en el desarrollo de sus clases.					
	4. Organiza y arma situaciones de aprendizaje.					
ACADÉMICOS VINCULADOS A UNA MATERIA	5. Se preocupa por conocer adecuadamente el Nuevo Currículo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja.					
	6. Utiliza el método expositivo diariamente.					
	7. Utiliza en su clase fundamentos teóricos científicos.					
	8. Practica en el aula actividades grupales.					
	9. Compromete a sus estudiantes en su aprendizaje durante las sesiones diarias.					
VINCULADOS AL MUNDO PROFESIONAL	10. Cumple un perfil docente establecido por el MINEDU.					
	11. Detalla y precisa su clase basada en la realidad educativa.					
	12. Se capacita periódicamente, para su mejora profesional.					
	13. Conoce el Nuevo Currículo y planifica de acuerdo a su contenido.					
	HABILIDADES Y DESTRESAS					
INTELECTUALES	14. Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase.					
	15. Según los resultados de evaluación a sus alumnos. Ud. Mejora sus estrategias de enseñanza.					
	16. Actualiza sus conocimientos científicos que tiene del tema en sus sesiones.					
	17. Evalúa el logro de objetivos del estudiante desde el inicio a fin del curso.					
DE COMUNICACIÓN	18. Resuelve las dudas de los estudiantes durante la clase.					
	19. Motiva a generar preguntas del tema a los estudiantes, durante su clase.					
	20. Escucha las consultas de sus alumnos fuera del horario de clase.					
INTERPERSONALES	21. Medita sobre su práctica docente diaria.					
	22. Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos.					
	23. Realiza temas tutoría y orientación durante su clase.					
ORGANIZACIÓN	24. Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus sesiones.					
	25. Investiga y aplica nuevos Instrumentos de evaluación para una labor más eficaz.					
	26. Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase.					
	ACTITUDES Y VALORES					
DEL DESARROLLO PROFESIONAL	27. Se desempeña eficientemente sin requerir supervisión.					
	28. Innova en la búsqueda de estrategias didácticas para el beneficio de su práctica docente.					
	29. Es referente y modelo en el desarrollo pedagógico dentro de su Institución Educativa					
	30. Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por sí mismo)					
	31. Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas.					
	32. Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad.					
DE CAMPO	33. Respeta las diferencias personales de sus estudiantes.					
	34. Dirige y controla el aprendizaje en el aula.					
	35. Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje.					
	36. Colabora en los diferentes sectores de la comunidad educativa.					

UCV
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA FORMAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La institución educativa determina los objetivos y estrategias de trabajo en base a la Misión y Valores Institucionales.	✓		✓		✓		
2	La institución educativa elabora Planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tiempos y responsables.	✓		✓		✓		
3	La estructura organizativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal.	✓		✓		✓		
4	La institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente.	✓		✓		✓		
5	Está de acuerdo con la estructura en el sistema jerárquico de su Institución.	✓		✓		✓		
6	La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF)	✓		✓		✓		
7	Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones.	✓		✓		✓		
8	Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal.	✓		✓		✓		
9	La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año.	✓		✓		✓		
10	Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa.	✓		✓		✓		
11	Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos.	✓		✓		✓		
12	La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa.	✓		✓		✓		
13	Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno.	✓		✓		✓		
14	Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes.	✓		✓		✓		
15	Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA INFORMAL	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	✓		✓		✓		
17	Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa.	✓		✓		✓		
19	El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno.	✓		✓		✓		
20	La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes.	✓		✓		✓		
21	Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
22	Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional.	✓		✓		✓		
23	En su institución generalmente se cultiva una educación en valores.	✓		✓		✓		
24	El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos.	✓		✓		✓		
25	Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes.	✓		✓		✓		
26	Se siente motivado trabajando en la Institución.	✓		✓		✓		
27	Considera que la administración en su Institución es la adecuada.	✓		✓		✓		
28	Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución.	✓		✓		✓		
29	En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente.	✓		✓		✓		
30	En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
31	Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.	✓		✓		✓		
32	Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros.	✓		✓		✓		
33	Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [✓]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Diana Ancona Quiroz **DNI:** 22263081

Especialidad del validador: Investigadora

22 de abril del 2017

Firma del Experto Informante.

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

UCV
ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIAS DOCENTES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Extiende durante la clase un juicio crítico en los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Utiliza diferentes técnicas y estrategias de innovación en su clase diaria.	✓		✓		✓		
3	Utiliza las TICS en el desarrollo de sus clases.	✓		✓		✓		
4	Organiza y arma situaciones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
5	Se preocupa por conocer adecuadamente el Nuevo Currículo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja.	✓		✓		✓		
6	Utiliza el método expositivo diariamente.	✓		✓		✓		
7	Utiliza en su clase fundamentos teóricos científicos.	✓		✓		✓		
8	Practica en el aula actividades grupales.	✓		✓		✓		
9	Compromete a sus estudiantes en su aprendizaje durante las sesiones diarias.	✓		✓		✓		
10	Cumple un perfil docente establecido por el MINEDU.	✓		✓		✓		
11	Detalla y precisa su clase basada en la realidad educativa.	✓		✓		✓		
12	Se capacita periódicamente, para su mejora profesional.	✓		✓		✓		
13	Conoce el Nuevo Currículo y planifica de acuerdo a su contenido.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES Y DESTRESAS	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase.	✓		✓		✓		
15	Según los resultados de evaluación a sus alumnos. Ud. Mejora sus estrategias de enseñanza.	✓		✓		✓		
16	Actualiza sus conocimientos científicos que tiene del tema en sus sesiones.	✓		✓		✓		
17	Evalúa el logro de objetivos del estudiante desde el inicio a fin del curso.	✓		✓		✓		
18	Resuelve las dudas de los estudiantes durante la clase.	✓		✓		✓		
19	Motiva a generar preguntas del tema a los estudiantes, durante su clase.	✓		✓		✓		
20	Escucha las consultas de sus alumnos fuera del horario de clase.	✓		✓		✓		
21	Medita sobre su práctica docente diaria.	✓		✓		✓		
22	Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos.	✓		✓		✓		
23	Realiza temas tutoría y orientación durante su clase.	✓		✓		✓		
24	Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus sesiones.	✓		✓		✓		
25	Investiga y aplica nuevos Instrumentos de evaluación para una labor más eficaz.	✓		✓		✓		
26	Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: ACTTITUDES Y VALORES	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Se desempeña eficientemente sin requerir supervisión.	✓		✓		✓		
28	Innova en la búsqueda de estrategias didácticas para el beneficio de su práctica docente.	✓		✓		✓		
29	Es referente y modelo en el desarrollo pedagógico dentro de su Institución Educativa	✓		✓		✓		
30	Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por sí mismo)	✓		✓		✓		
31	Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas.	✓		✓		✓		
32	Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad.	✓		✓		✓		
33	Respeta las diferencias personales de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
34	Dirige y controla el aprendizaje en el aula.	✓		✓		✓		
35	Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
36	Colabora en los diferentes sectores de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: Diana Amicarma Dimeno **DNI:** 22263081

Especialidad del validador: Metodólogo

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de abril del 2017

Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión organizacional y competencia docente en las instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

VARIABLE QUE EVALÚA:

GESTIÓN ORGANIZACIONAL

DIRIGIDO A:

Docentes de las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Anicama Ormeño Diana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	✓			

Firma del Evaluador

DNI 22263081

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIA DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión organizacional y competencia docente en las instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

VARIABLE QUE EVALÚA:

COMPETENCIA DOCENTE

DIRIGIDO A:

Docentes de las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Anicama Ormeño Diana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	✓			

Firma del Evaluador

DNI 22263081

UCV
ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA 1	2	3	4	5	CRITERIOS DE EVALUACIÓN: RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ITEMS LAOPCIÓN DE RESPUESTA	OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
Gestión organizacional	Estructura formal	Objetivos y Estrategias	La institución educativa determina los objetivos y estrategias de trabajo en base a la Misión y Valores Institucionales.				X						
			La institución educativa elabora Planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tiempos y responsables.				X						
		Organigramas	La estructura organizativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal.				X						
			La institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente.				X						
			Está de acuerdo con la estructura en el sistema jerárquico de su Institución.				X						
		Manual De Organización Y Funciones	La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF)				X						
			Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones.				X						
			Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal.				X						
			La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año.				X						
			Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa.				X						
		Manual de Procedimientos administrativos	Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos.				X						
		Reglamento Interno	La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa.				X						
			Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno.				X						
			Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes.				X						
			Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente.				X						
	Estructura informal	Cultura organizacional	La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.				X						
			Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo				X						
			Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa.				X						
			El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno.				X						
			La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes.				X						
			Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo.				X						
			Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional.				X						
			En su institución generalmente se cultiva una educación en valores.				X						
			El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos.				X						
			Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes.				X						
			Se siente motivado trabajando en la Institución.				X						
			Considera que la administración en su Institución es la adecuada.				X						
			Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución.				X						
			En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente.				X						
		Toma de decisiones	En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones.				X						
			Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.				X						
			Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros.				X						
			Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.				X						

Apellidos y Nombres del juez validador Dr / Mg Diana Anicama Armeño DNI 22263081

Especialidad del validador Metodólogo

22 de Abril del 2017

Firma del Experto Informante

UCV
ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA 1	2	3	4	5	CRITERIOS DE EVALUACIÓN: RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ITEMS LAOPCIÓN DE RESPUESTA	OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
Competencia docente	Conocimientos	Generales para el aprendizaje	Extiende durante la clase juicio crítico en los estudiantes.				X						
			Utiliza diferentes técnicas y estrategias de innovación en su clase diaria.				X						
			Utiliza las TICS en el desarrollo de sus clases.				X						
			Organiza y arma situaciones de aprendizaje.				X						
		Académicos vinculados a la materia	Se preocupa por conocer adecuadamente el Nuevo Currículo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja.				X						
			Utiliza el método expositivo diariamente.				X						
			Utiliza en su clase fundamentos teóricos científicos.				X						
			Practica en el aula actividades grupales.				X						
			Compromete a sus estudiantes en su aprendizaje durante las sesiones diarias.				X						
		Vinculados al mundo profesional	Cumple un perfil docente establecido por el MINEDU.				X						
			Detalla y precisa su clase basada en la realidad educativa.				X						
			Se capacita periódicamente, para su mejora profesional.				X						
			Conoce el Nuevo Currículo y planifica de acuerdo a su contenido.				X						
	Habilidades y destrezas	**Intelectuales**	Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase.				X						
			Según los resultados de evaluación a sus alumnos. Ud. Mejora sus estrategias de enseñanza.				X						
			Actualiza sus conocimientos científicos que tiene del tema en sus sesiones.				X						
			Evalúa el logro de objetivos del estudiante desde el inicio a fin del curso.				X						
		De Comunicación	Resuelve las dudas de los estudiantes durante la clase.				X						
			Motiva a generar preguntas del tema a los estudiantes, durante su cl				X						
			Escucha las consultas de sus alumnos fuera del horario de clase.				X						
		Interpersnales	Medita sobre su práctica docente diaria.				X						
			Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos.				X						
			Realiza temas tutoría y orientación durante su clase.				X						
		Organizacion	Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus sesiones.				X						
			Investiga y aplica nuevos Instrumentos de evaluación para una labor más eficaz.				X						
			Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase.				X						
	Actitudes y valores	Del desarrollo profesional	Se desempeña eficientemente sin requerir supervisión.				X						
			Innova en la búsqueda de estrategias didácticas para el beneficio de su práctica docente.				X						
			Es referente y modelo en el desarrollo pedagógico dentro de su Institución Educativa.				X						
			Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por sí mismo)				X						
			Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas.				X						
			Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad.				X						
		De campo	Respeta las diferencias personales de sus estudiantes.				X						
			Dirige y controla el aprendizaje en el aula.				X						
			Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje.				X						
			Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.				X						

Apellidos y Nombres del juez validador Dr / Mg Diana Anicama Quiñño DNI 22263081

Especialidad del validador Metodóloga

22 de Abril del 2017

Firma del Experto Informante

UCV
ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA FORMAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La institución educativa determina los objetivos y estrategias de trabajo en base a la Misión y Valores Institucionales.	✓		✓		✓		
2	La institución educativa elabora Planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tiempos y responsables.	✓		✓		✓		
3	La estructura organizativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal.	✓		✓		✓		
4	La institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente.	✓		✓		✓		
5	Está de acuerdo con la estructura en el sistema jerárquico de su Institución.	✓		✓		✓		
6	La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF)	✓		✓		✓		
7	Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones.	✓		✓		✓		
8	Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal.	✓		✓		✓		
9	La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año.	✓		✓		✓		
10	Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa.	✓		✓		✓		
11	Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos.	✓		✓		✓		
12	La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa.	✓		✓		✓		
13	Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno.	✓		✓		✓		
14	Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes.	✓		✓		✓		
15	Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente.	✓						
	DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA INFORMAL	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	✓		✓		✓		
17	Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa.	✓		✓		✓		
19	El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno.	✓		✓		✓		
20	La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes.	✓		✓		✓		
21	Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
22	Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional.	✓		✓		✓		
23	En su institución generalmente se cultiva una educación en valores.	✓		✓		✓		
24	El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos.	✓		✓		✓		
25	Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes.	✓		✓		✓		
26	Se siente motivado trabajando en la Institución.	✓		✓		✓		
27	Considera que la administración en su Institución es la adecuada.	✓		✓		✓		
28	Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución.	✓		✓		✓		
29	En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente.	✓		✓		✓		
30	En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
31	Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.	✓		✓		✓		
32	Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros.	✓		✓		✓		
33	Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MG. GISSELA RIVERA AREVALO **DNI:** 41154085

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de abril del 2017

Firma del Experto Informante.

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIAS DOCENTES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Extiende durante la clase un juicio crítico en los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Utiliza diferentes técnicas y estrategias de innovación en su clase diaria.	✓		✓		✓		
3	Utiliza las TICS en el desarrollo de sus clases.	✓		✓		✓		
4	Organiza y arma situaciones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
5	Se preocupa por conocer adecuadamente el Nuevo Currículo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja.	✓		✓		✓		
6	Utiliza el método expositivo diariamente.	✓		✓		✓		
7	Utiliza en su clase fundamentos teóricos científicos.	✓		✓		✓		
8	Practica en el aula actividades grupales.	✓		✓		✓		
9	Compromete a sus estudiantes en su aprendizaje durante las sesiones diarias.	✓		✓		✓		
10	Cumple un perfil docente establecido por el MINEDU.	✓		✓		✓		
11	Detalla y precisa su clase basada en la realidad educativa.	✓		✓		✓		
12	Se capacita periódicamente, para su mejora profesional.	✓		✓		✓		
12	Conoce el Nuevo Currículo y planifica de acuerdo a su contenido.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES Y DESTRESAS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase.	✓		✓		✓		
14	Según los resultados de evaluación a sus alumnos. Ud. Mejora sus estrategias de enseñanza.	✓		✓		✓		
15	Actualiza sus conocimientos científicos que tiene del tema en sus sesiones.	✓		✓		✓		
16	Evalúa el logro de objetivos del estudiante desde el inicio a fin del curso.	✓		✓		✓		
17	Resuelve las dudas de los estudiantes durante la clase.	✓		✓		✓		
18	Motiva a generar preguntas del tema a los estudiantes, durante su clase.	✓		✓		✓		
19	Escucha las consultas de sus alumnos fuera del horario de clase.	✓		✓		✓		
20	Medita sobre su práctica docente diaria.	✓		✓		✓		
21	Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos.	✓		✓		✓		
22	Realiza temas tutoría y orientación durante su clase.	✓		✓		✓		
23	Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus sesiones.	✓		✓		✓		
25	Investiga y aplica nuevos Instrumentos de evaluación para una labor más eficaz.	✓		✓		✓		
26	Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase.	✓						
	DIMENSION 3: ACTTITUDES Y VALORES	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Se desempeña eficientemente sin requerir supervisión.	✓		✓		✓		
28	Innova en la búsqueda de estrategias didácticas para el beneficio de su práctica docente.	✓		✓		✓		
29	Es referente y modelo en el desarrollo pedagógico dentro de su Institución Educativa	✓		✓		✓		
30	Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por sí mismo)	✓		✓		✓		
31	Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas.	✓		✓		✓		
32	Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad.	✓		✓		✓		
33	Respeta las diferencias personales de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
34	Dirige y controla el aprendizaje en el aula.	✓		✓		✓		
35	Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
36	Colabora en los diferentes sectores de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. GISSELA RIVERA ARELLANO **DNI:** 41154085

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de abril del 2017

Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

VARIABLE QUE EVALÚA:

GESTION ORGANIZACIONAL

DIRIGIDO A:

Docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERO ARENANO EDITH GISSELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			

Firma del Evaluador

DNI 41154085.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIA DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y Competencias Docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

VARIABLE QUE EVALÚA:

COMPETENCIA DOCENTE

DIRIGIDO A:

Docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISSEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			

Firma del Evaluador

DNI 41154085.

UCV
ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA 1	2	3	4	5	CRITERIOS DE EVALUACIÓN: RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ITEMS LAOPCIÓN DE RESPUESTA	OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
Gestión organizacional	Estructura formal	Objetivos y Estrategias	La institución educativa determina los objetivos y estrategias de trabajo en base a la Misión y Valores Institucionales.				X						
			La institución educativa elabora Planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tiempos y responsables.				X						
		Organigramas	La estructura organizativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal.				X						
			La institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente.				X						
			Está de acuerdo con la estructura en el sistema jerárquico de su Institución.				X						
		Manual De Organización Y Funciones	La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF)				X						
			Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones.				X						
			Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal.				X						
			La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año.				X						
			Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa.				X						
		Manual de Procedimientos administrativos	Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos.				X						
		Reglamento Interno	La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa.				X						
			Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno.				X						
			Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes.				X						
			Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente.				X						
	Estructura informal	Cultura organizacional	La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.				X						
			Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo				X						
			Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa.				X						
			El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno.				X						
			La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes.				X						
			Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo.				X						
			Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional.				X						
			En su institución generalmente se cultiva una educación en valores.				X						
			El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos.				X						
			Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes.				X						
			Se siente motivado trabajando en la Institución.				X						
			Considera que la administración en su Institución es la adecuada.				X						
			Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución.				X						
			En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente.				X						
		Toma de decisiones	En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones.				X						
			Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.				X						
			Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros.				X						
			Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.				X						

Apellidos y Nombres del juez validador Dr / Mg ....RIVERA ARENANO EDITH GISSELA.... DNI....41154085....

Especialidad del validador....ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN....

.....de.....del 2017

Firma del Experto Informante

Mg. RIVERA ARENANO EDITH GISSELA
DOCENTE DE INVESTIGACION

UCV
ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA 1	2	3	4	5	CRITERIOS DE EVALUACIÓN: RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR.	RELACIÓN ENTRE EL ITEMS LAOPCIÓN DE RESPUESTA	OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
Competencia docente	Conocimientos	Generales para el aprendizaje	Extiende durante la clase juicio crítico en los estudiantes.				X						
			Utiliza diferentes técnicas y estrategias de innovación en su clase diaria.				X						
			Utiliza las TICS en el desarrollo de sus clases.				X						
			Organiza y arma situaciones de aprendizaje.				X						
		Académicos vinculados a la materia	Se preocupa por conocer adecuadamente el Nuevo Currículo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja.				X						
			Utiliza el método expositivo diariamente.				X						
			Utiliza en su clase fundamentos teóricos científicos.				X						
			Practica en el aula actividades grupales.				X						
			Compromete a sus estudiantes en su aprendizaje durante las sesiones diarias.				X						
		Vinculados al mundo profesional	Cumple un perfil docente establecido por el MINEDU.				X						
			Detalla y precisa su clase basada en la realidad educativa.				X						
			Se capacita periódicamente, para su mejora profesional.				X						
			Conoce el Nuevo Currículo y planifica de acuerdo a su contenido.				X						
	Habilidades y destrezas	**Intelectuales**	Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase.				X						
			Según los resultados de evaluación a sus alumnos. Ud. Mejora sus estrategias de enseñanza.				X						
			Actualiza sus conocimientos científicos que tiene del tema en sus sesiones.				X						
			Evalúa el logro de objetivos del estudiante desde el inicio a fin del curso.				X						
		De Comunicación	Resuelve las dudas de los estudiantes durante la clase.				X						
			Motiva a generar preguntas del tema a los estudiantes, durante su cl				X						
			Escucha las consultas de sus alumnos fuera del horario de clase.				X						
		Interpersnales	Medita sobre su práctica docente diaria.				X						
			Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos.				X						
			Realiza temas tutoría y orientación durante su clase.				X						
		Organizacion	Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus sesiones.				X						
			Investiga y aplica nuevos Instrumentos de evaluación para una labor más eficaz.				X						
			Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase.				X						
	Actitudes y valores	Del desarrollo profesional	Se desempeña eficientemente sin requerir supervisión.				X						
			Innova en la búsqueda de estrategias didácticas para el beneficio de su práctica docente.				X						
			Es referente y modelo en el desarrollo pedagógico dentro de su Institución Educativa.				X						
			Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por sí mismo)				X						
			Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas.				X						
			Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad.				X						
		De campo	Respeta las diferencias personales de sus estudiantes.				X						
			Dirige y controla el aprendizaje en el aula.				X						
			Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje.				X						
			Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.				X						

Apellidos y Nombres del juez validador Dr / Mg ....RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA.... DNI....41154085....

Especialidad del validador....ADMINISTRACION DE LA EDUCACION....

..... de ..... del 2017

.....
Firma del Experto Informante
Mg. Rivera Arellano Edith Gissela
DOCENTE DE INVESTIGACION

UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA FORMAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La institución educativa determina los objetivos y estrategias de trabajo en base a la Misión y Valores Institucionales.	✓		✓		✓		
2	La institución educativa elabora Planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tiempos y responsables.	✓		✓		✓		
3	La estructura organizativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal.	✓		✓		✓		
4	La institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente.	✓		✓		✓		
5	Está de acuerdo con la estructura en el sistema jerárquico de su Institución.	✓		✓		✓		
6	La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF)	✓		✓		✓		
7	Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones.	✓		✓		✓		
8	Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal.	✓		✓		✓		
9	La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año.	✓		✓		✓		
10	Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa.	✓		✓		✓		
11	Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos.	✓		✓		✓		
12	La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa.	✓		✓		✓		
13	Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno.	✓		✓		✓		
14	Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes.	✓		✓		✓		
15	Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA INFORMAL	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	✓		✓		✓		
17	Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa.	✓		✓		✓		
19	El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno.	✓		✓		✓		
20	La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes.	✓		✓		✓		
21	Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
22	Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional.	✓		✓		✓		
23	En su institución generalmente se cultiva una educación en valores.	✓		✓		✓		
24	El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos.	✓		✓		✓		
25	Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes.	✓		✓		✓		
26	Se siente motivado trabajando en la Institución.	✓		✓		✓		
27	Considera que la administración en su Institución es la adecuada.	✓		✓		✓		
28	Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución.	✓		✓		✓		
29	En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente.	✓		✓		✓		
30	En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
31	Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.	✓		✓		✓		
32	Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros.	✓		✓		✓		
33	Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ledesma Cuadros Mildred J. **DNI:** 09936465

Especialidad del validador: Ematica D.ra en Administracion de la Educacion

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de abril del 2017

Firma del Experto Informante.

UCV ESCUELA DE POSTGRADO
Dra. Mildred Janice Ledesma Cuadros
CPPo Nº 051627
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09936465

UCV
ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIAS DOCENTES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Extiende durante la clase un juicio crítico en los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Utiliza diferentes técnicas y estrategias de innovación en su clase diaria.	✓		✓		✓		
3	Utiliza las TICS en el desarrollo de sus clases.	✓		✓		✓		
4	Organiza y arma situaciones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
5	Se preocupa por conocer adecuadamente el Nuevo Currículo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja.	✓		✓		✓		
6	Utiliza el método expositivo diariamente.	✓		✓		✓		
7	Utiliza en su clase fundamentos teóricos científicos.	✓		✓		✓		
8	Practica en el aula actividades grupales.	✓		✓		✓		
9	Compromete a sus estudiantes en su aprendizaje durante las sesiones diarias.	✓		✓		✓		
10	Cumple un perfil docente establecido por el MINEDU.	✓		✓		✓		
11	Detalla y precisa su clase basada en la realidad educativa.	✓		✓		✓		
12	Se capacita periódicamente, para su mejora profesional.	✓		✓		✓		
13	Conoce el Nuevo Currículo y planifica de acuerdo a su contenido.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES Y DESTRESAS	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase.	✓		✓		✓		
15	Según los resultados de evaluación a sus alumnos. Ud. Mejora sus estrategias de enseñanza.	✓		✓		✓		
16	Actualiza sus conocimientos científicos que tiene del tema en sus sesiones.	✓		✓		✓		
17	Evalúa el logro de objetivos del estudiante desde el inicio a fin del curso.	✓		✓		✓		
18	Resuelve las dudas de los estudiantes durante la clase.	✓		✓		✓		
19	Motiva a generar preguntas del tema a los estudiantes, durante su clase.	✓		✓		✓		
20	Escucha las consultas de sus alumnos fuera del horario de clase.	✓		✓		✓		
21	Medita sobre su práctica docente diaria.	✓		✓		✓		
22	Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos.	✓		✓		✓		
23	Realiza temas tutoría y orientación durante su clase.	✓		✓		✓		
24	Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus sesiones.	✓		✓		✓		
25	Investiga y aplica nuevos Instrumentos de evaluación para una labor más eficaz.	✓		✓		✓		
26	Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: ACTTITUDES Y VALORES	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Se desempeña eficientemente sin requerir supervisión.	✓		✓		✓		
28	Innova en la búsqueda de estrategias didácticas para el beneficio de su práctica docente.	✓		✓		✓		
29	Es referente y modelo en el desarrollo pedagógico dentro de su Institución Educativa	✓		✓		✓		
30	Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por sí mismo)	✓		✓		✓		
31	Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas.	✓		✓		✓		
32	Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad.	✓		✓		✓		
33	Respeta las diferencias personales de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
34	Dirige y controla el aprendizaje en el aula.	✓		✓		✓		
35	Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
36	Colabora en los diferentes sectores de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ledesma Cuadros Mildred Jessica **DNI:** 09936465

Especialidad del validador: Ematica D.ra en Administración de la Educación

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de abril del 2017

Firma del Experto Informante.

UCV ESCUELA DE POSTGRADO
Dra. Mildred Jessica Ledesma Cuadros
CPPo 07 05 1027
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

VARIABLE QUE EVALÚA:

GESTION ORGANIZACIONAL

DIRIGIDO A:

Docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			

UCV

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
CIPs Nº 051627
CATEDRATICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09936465

Firma del Evaluador

DNI 09936465

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIA DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y Competencias Docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

VARIABLE QUE EVALÚA:

COMPETENCIA DOCENTE

DIRIGIDO A:

Docentes en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			

UCV ESCUELA DE POSTGRADO

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
CPPs Nº 051627
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09936465

Firma del Evaluador

DNI 09936465

UCV
ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA 1	2	3	4	5	CRITERIOS DE EVALUACIÓN: RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ITEMS LAOPCIÓN DE RESPUESTA	OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
Gestión organizacional	Estructura formal	Objetivos y Estrategias	La institución educativa determina los objetivos y estrategias de trabajo en base a la Misión y Valores Institucionales.				X						
			La institución educativa elabora Planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tiempos y responsables.				X						
		Organigramas	La estructura organizativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal.				X						
			La institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente.				X						
			Está de acuerdo con la estructura en el sistema jerárquico de su Institución.				X						
		Manual De Organización Y Funciones	La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. (MOF)				X						
			Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones.				X						
			Se consideran las competencias de los docentes en la selección de personal.				X						
			La Institución educativa delega responsabilidades a los docentes al inicio de año.				X						
			Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa.				X						
		Manual de Procedimientos administrativos	Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos.				X						
		Reglamento Interno	La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa.				X						
			Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno.				X						
			Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno, en concordancia con las Leyes vigentes.				X						
			Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas en el control del personal docente.				X						
	Estructura informal	Cultura organizacional	La dirección de la Institución Educativa promueve la cultura organizacional y mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.				X						
			Considera que en la institución educativa existe un buen ambiente de trabajo				X						
			Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa.				X						
			El comportamiento organizacional en su institución educativa es bueno.				X						
			La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes.				X						
			Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo.				X						
			Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa, constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional.				X						
			En su institución generalmente se cultiva una educación en valores.				X						
			El director (a) conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos.				X						
			Existen "diferencias culturales" o la confrontación intelectual entre los docentes.				X						
			Se siente motivado trabajando en la Institución.				X						
			Considera que la administración en su Institución es la adecuada.				X						
			Está de acuerdo con el desempeño directivo en la Administración de la Institución.				X						
			En la Institución existe un control diario de puntualidad del docente.				X						
		Toma de decisiones	En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones.				X						
			Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa.				X						
			Observa de manera continua el compromiso docente entre sus miembros.				X						
			Tengo la capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.				X						

Apellidos y Nombres del juez validador Dr / Mg Ledesma Cuadros Mildred Jenica DNI 09936465

Especialidad del validador Dra en Administración de la Educación

22 de abril del 2017

UCV ESCUELA DE POSTGRADO
Dra. Mildred Jenica Ledesma Cuadros
CPPo N° 051427
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09936465

Firma del Experto Informante

UCV
ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA 1	2	3	4	5	CRITERIOS DE EVALUACIÓN: RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ITEMS LAOPCIÓN DE RESPUESTA	OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
Competencia docente	Conocimientos	Generales para el aprendizaje	Extiende durante la clase juicio crítico en los estudiantes.				X						
			Utiliza diferentes técnicas y estrategias de innovación en su clase diaria.				X						
			Utiliza las TICS en el desarrollo de sus clases.				X						
			Organiza y arma situaciones de aprendizaje.				X						
		Académicos vinculados a la materia	Se preocupa por conocer adecuadamente el Nuevo Currículo Nacional en el nivel de enseñanza que trabaja.				X						
			Utiliza el método expositivo diariamente.				X						
			Utiliza en su clase fundamentos teóricos científicos.				X						
			Practica en el aula actividades grupales.				X						
			Compromete a sus estudiantes en su aprendizaje durante las sesiones diarias.				X						
		Vinculados al mundo profesional	Cumple un perfil docente establecido por el MINEDU.				X						
			Detalla y precisa su clase basada en la realidad educativa.				X						
			Se capacita periódicamente, para su mejora profesional.				X						
			Conoce el Nuevo Currículo y planifica de acuerdo a su contenido.				X						
	Habilidades y destrezas	**Intelectuales**	Las pruebas que aplica, evalúan contenidos empleados en clase.				X						
			Según los resultados de evaluación a sus alumnos. Ud. Mejora sus estrategias de enseñanza.				X						
			Actualiza sus conocimientos científicos que tiene del tema en sus sesiones.				X						
			Evalúa el logro de objetivos del estudiante desde el inicio a fin del curso.				X						
		De Comunicación	Resuelve las dudas de los estudiantes durante la clase.				X						
			Motiva a generar preguntas del tema a los estudiantes, durante su cl				X						
			Escucha las consultas de sus alumnos fuera del horario de clase.				X						
		Interpersnales	Medita sobre su práctica docente diaria.				X						
			Deja en clase su punto de vista sobre temas valóricos o socio afectivos.				X						
			Realiza temas tutoría y orientación durante su clase.				X						
		Organizacion	Prepara orientaciones para el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en sus sesiones.				X						
			Investiga y aplica nuevos Instrumentos de evaluación para una labor más eficaz.				X						
			Busca diferentes recursos didácticos que realizar en clase.				X						
	Actitudes y valores	Del desarrollo profesional	Se desempeña eficientemente sin requerir supervisión.				X						
			Innova en la búsqueda de estrategias didácticas para el beneficio de su práctica docente.				X						
			Es referente y modelo en el desarrollo pedagógico dentro de su Institución Educativa.				X						
			Promueve el aprendizaje autónomo del estudiante. (Aprender por sí mismo)				X						
			Tiene iniciativa pedagógica entre sus colegas.				X						
			Motiva a sus colegas a desarrollar un espíritu de equipo y cordialidad.				X						
		De campo	Respeta las diferencias personales de sus estudiantes.				X						
			Dirige y controla el aprendizaje en el aula.				X						
			Explica claramente problemas complicados y simples en diferentes situaciones de aprendizaje.				X						
			Colabora en los diferentes sectores de la comunicad educativa.				X						

Apellidos y Nombres del juez validador Dr / Mg Ledesma Cuadros Mildred Jénica DNI 09936465

Especialidad del validador Dra. en Administración de la Educación

22 de abril del 2017

UCV ESCUELA DE POSTGRADO
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
CPPo N° 051627
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI 09936465

Firma del Experto Informante

CONFIABILIDAD:

Tabla 20

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión organizacional	,956	36

Tabla 21

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencia docente	,901	36

Tabla 22

Escala de valores de Alfa de Cronbach

Valor del Coeficiente	Confiabilidad
≤ 0.5	Inaceptable
> 0.5	Pobre
> 0.6	Cuestionable
> 0.7	Aceptable
> 0.8	Bueno
> 0.9	Excelente

Fuente: George y Mallery (2003)

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1: Gestión organizacional

GESTION ORGANIZACIONAL																																	
	Estructura Formal															Estructura Informal																	
Muestra	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
1	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	3	2	4	5	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	2	5	4	5	5	4	3	4	4
3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5
4	3	2	4	3	4	5	3	5	2	3	5	2	2	4	3	2	3	2	4	4	3	2	5	2	1	4	3	3	5	4	2	3	1
5	3	2	4	5	4	5	2	4	3	4	2	1	3	4	4	4	3	2	3	5	4	2	5	4	2	5	2	3	4	2	3	4	3
6	3	4	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4
7	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	1	4	4	4	2	3	4	2	5
9	4	4	4	1	4	3	4	3	5	5	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	1	5	5	5	5	5	3	4	5
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5
13	1	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	1	5	4	3	5	4	4	5	5	4	2	4	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	2	3	5	5	4	5	3	5	5	5	1	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4
16	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4
17	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5
18	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4
21	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4
23	1	1	5	5	5	1	2	5	5	5	1	1	5	5	4	3	1	4	3	3	3	1	4	1	2	4	4	5	5	4	3	3	3
24	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4
25	1	1	1	3	3	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4
26	2	2	1	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	1	4	1	2	3	2	1	5	1	1	3	2
27	3	2	3	4	3	4	2	1	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3
28	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	2	5	2	4	4	4	3	4	4	5	2	5	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5

29	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	4	1	2	3	3	3	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	2	4	1	1	2	1
30	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5
33	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	1	4	2	5	4	5	4	5	5	5	1	4	5	1	5	5	5	5	4	4	4	5
34	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	2	2	3	2	4	3	3	3	4	2	5	4	2	1	3	3	5	5	3	5	4
35	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	2	5	2	5	4	4	4	5	4	5	1	5	4	2	5	3	5	4	3	2	4	3
36	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	5	4	5	5	5	1	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5
37	2	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	2	5	4	4	5	4	1	5	5
38	2	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	2	5	4	4	5	4	4	5	5
39	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	2	5	5	5	5	5	4	1	2	5	1	2	4	4	5	4	1	4	5	5
40	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	1	5	4	4	5	4	4	5	5
41	4	3	1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	2	4	2	5	5	5	5	5	2	1	5	2	1	5	4	4	5	4	5	5
42	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4
43	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	4	5	4	3	5	5
44	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	4	5	4	4	5	5
45	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2	5	2	4	4	4	4	4	3	5	2	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4
46	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	4	5	4	4	5	5
47	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	1	5	4	4	5	4	4	4	4
48	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4
49	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4
50	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	1	5	4	4	5	4	4	4	4
51	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4
52	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4
53	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	5	4	4	5	4	2	4	4
54	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	1	5	4	4	5	4	2	4	4
55	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	4	5	4	4	5	5
56	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5
57	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	2	2	3	2	4	2	4	5	4
58	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	5	5
59	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	5	5
60	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	5	5
61	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	5	5
62	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	4	5	4	4	5	5

63	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	4	5	4	1	5	5
64	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	4	5	4	4	5	5
65	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	4	5	4	4	5	5
66	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	5	5
67	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	4	4	5	4	2	5	5
68	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	4	4	5	4	2	5	5
69	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	5	5
70	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	5	5
71	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	4	4	5	4	2	5	5
72	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	4	4	5	4	2	5	5
73	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	4	5	4	1	5	5
74	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	4	4	5	4	2	5	5
75	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	4	5	4	1	5	5
76	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	3	3	3	4	1	1	3	4	1	3	3	3	5	3	2	4	4
77	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	1	4	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	5	5
78	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	1	1	5	5	5	5	5	5	1	2	5	1	2	5	4	4	5	4	2	5	5
79	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	4	4	5	4	2	4	5
80	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	1	5	4	4	5	4	2	4	4
81	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	4	2	5	5	5	5	5	5	1	1	5	2	1	5	4	4	5	1	5	5
82	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	5	4	4	5	1	5	5
83	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	2	1	5	2	1	5	4	4	5	2	5	5
84	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	3	4	2	5	5	5	5	5	5	2	1	5	1	1	5	4	4	5	2	5	5
85	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	1	2	4	3	4	3	2	5	5
86	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	3	4	1	3	4	5	3	4	2	4	4
87	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	4	1	3	4	4	4	5	2	5	5
88	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	5	4	5	5	5	4	4	4	5	1	4	5	1	2	4	4	5	5	4	4	4
89	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5
90	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	2	5	5	5	5	4	1	4	4
92	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	5	5	5	5	5	1	4	4
93	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5
94	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	5	5	5	4	4	2	4	4
95	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	4	4	4	4	2	5	5
96	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	3	3	4	4	4	1	5	5	2	4	4	5	5	5	1	5	4

97	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	4	4	1	5	5	5	5	5	1	4	4
98	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	2	3	5	1	5	5	5	5	4	4	4	5
99	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	1	5	4	4	4	4	1	4	4
100	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	5

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2: Competencia docente

COMPETENCIA DOCENTE																																				
	Conocimiento													Habilidades y destrezas													Actitudes y valores									
Muestra	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
1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
2	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3
3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	3	2	3	4	2	3	2	5	4	3	3	4	5	3	1	2	2	3	2	4	3	5	5	2	4	3	3	3	2	4	4	2	1	1	5	5
5	3	3	2	4	2	4	5	3	5	5	2	4	5	3	4	5	2	4	2	5	3	4	2	3	4	2	4	3	3	2	4	3	5	5	5	4
6	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	5
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3
9	3	3	1	3	3	5	5	1	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	2	5	3	5	3
10	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
11	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3
14	3	2	2	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
15	5	4	1	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4
16	5	5	2	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
17	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
18	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3
19	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	3	4	3	3	4	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
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	4	2	3	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3
23	4	4	4	4	1	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	5	1	2	1	3	3	1	1
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
25	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
26	2	3	1	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	2
27	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
28	5	5	2	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	3	4	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	2	4

30	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
31	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	4	2	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
34	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4
35	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
37	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3
38	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
39	4	3	1	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
40	4	3	1	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
41	4	3	1	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
42	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	5	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	5	5	4	4
43	4	3	1	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
44	4	3	1	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
45	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4
46	4	3	1	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
47	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	2	4	2	2	5	5	4	4
48	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	5	5	4	4
49	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	5	5	4	4
50	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	5	5	4	4
51	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	5	5	4	4
52	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	5	5	4	4
53	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	5	5	4	4
54	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	5	5	4	4
55	4	3	1	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
56	4	3	1	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
57	4	3	1	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
58	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
59	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
60	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
61	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5
62	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5
63	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5

64	4	3	1	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
65	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
66	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
67	4	3	1	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
68	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
69	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
70	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
71	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
72	4	3	1	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
73	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
74	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
75	4	3	1	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
76	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
77	4	3	1	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
78	2	3	1	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
79	4	3	1	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
80	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	5	4	4	4
81	4	3	1	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
83	4	3	1	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
84	5	4	1	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
85	4	3	1	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
87	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
88	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
89	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
90	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
91	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
92	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
95	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
96	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5
97	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4

98	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
100	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	

Entrada a la Comunidad de Paraìso-Jicamaca Distrito San Antonio Huarochirí

Sector 1. Comunidad de Paraiso-Jicamaca Distrito San Antonio Huarochirí

Alrededores de la Comunidad Paraíso – Jicamarca Distrito San Antonio Huarochirí

Local comunal de la Asociación de pobladores Paraíso –Jicamarca San Antonio Huarochirí

Institución Educativa "Los niños del Paraíso" Nivel Inicial

Comedor Popular y Posta medica de la comunidad Paraíso - Jicamarca

Institución Educativa "Isaac Newton" Nivel secundaria

Institución Educativa "Isaac Newton" Nivel primaria

Institución Educativa “Alexander Cáceres” Nivel Inicial - Primaria

ARTÍCULO CIENTÌFICO

1. TÍTULO

Gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

2. AUTORA

Patricia Laura Beltrán Champion
lalychampion@hotmail.com
Institución Educativa “Isaac Newton”

3. RESUMEN

La investigación titulada: Gestión Organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, Huarochiri-2017, tuvo como objeto de estudio determinar la relación que existe entre ambas variables.

La metodología de la investigación utilizada fue de tipo básica y el método hipotético-deductivo; el diseño de investigación fue no experimental transversal de tipo correlacional; el enfoque que se utilizó es cuantitativo, con una población censal constituida por 100 docentes de las 4 Instituciones Educativas. En la investigación no hay muestra, porque se tomó el 100 % de la población en estudio. La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta, teniendo como instrumento de evaluación al cuestionario, los que fueron sometidos a prueba piloto obteniendo como resultado estadístico en Alfa de Cronbach con un valor 0,956 para la variable Gestión Organizacional y 0,901 para la variable Competencia Docente, luego se procesó los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0.

Así mismo los resultados obtenidos evidenciaron que existe una correlación positiva, según el coeficiente Rho de Spearman de 0,335 y una significancia de 0.001. Por lo tanto, la relación que existe entre la Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, es significativa.

4. PALABRAS CLAVES Gestión, Organización, Gestión organizacional, competencia y Competencia docente.

5. ABSTRACT

The research titled: Organizational Management and Teaching Competence in the Educational Institutions of Paraíso-Jicamarca, Huarochiri-2017, aimed to determine the relationship between the two variables.

The methodology of the research used was of basic type and the hypothetico-deductive method; The research design was non-experimental transverse correlational type; The approach used is quantitative, with a census population made up of 100 teachers from the 4 Educational Institutions. In the research there is no sample, because 100% of the study population was taken. The technique that was used in the data collection was the survey, having as an instrument of evaluation to the questionnaire, those that were submitted to pilot test obtaining as a statistical result in Cronbach's Alpha with a value of 0.956 for the variable Organizational Management and 0.901 for the Variable Teaching Competence, then the data was processed, using the SPSS Statistical Program version 22.0.

Likewise, the results showed that there is a positive correlation, according to Spearman's Rho coefficient of 0.335 and a significance of 0.001. Therefore, the relationship between Organizational Management and Teaching Competence in the Paraíso-Jicamarca Educational Institutions is significant.

6. KEYWORDS

Key words: Management, Organizational, Organizational management, competence and Teaching competence.

7. INTRODUCCION

La investigación titulada: Gestión Organizacional y Competencia Docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017.

Su importancia académica tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y competencia docente, que teóricamente contribuirá al conocimiento, reforzando lo publicado por Idalberto Chiavenato (2007) en su libro Introducción a la Teoría General de la Administración la misma que pasados los años

sigue cumpliéndose en la que manifiesta el vínculo entre las dos variables antes mencionadas. El organizador define estrategias, diagnostica situaciones, mide sus recursos, planea su integración, soluciona problemas, genera innovaciones y competitividad. Un organizador tiene éxito en una organización cuando somete a sus candidatos a diversas pruebas y entrevistas para investigar a profundidad sus conocimientos, habilidades, competencias y sus actitudes.

Se tomó los antecedentes de la investigación a las tesis:

Nacional

Cárdenas (2012) *"Gestión organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E Perpetuo Socorro".* Trujillo – Perú (Tesis Doctoral). Universidad Privada Antenor Orrego. UPAO Cuyo objetivo fue contribuir a fortalecer la calidad de la Gestión Organizacional, para mejorar el desempeño laboral en la I.E Perpetuo Socorro.

Internacional

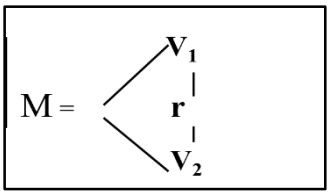
Toro, Saldarriaga y León (2014) *Competencias docentes para la enseñanza de la metodología de la investigación y la evaluación de trabajos de grado y tesis doctorales en administración estudio comparado entre Colombia y Brasil.* (Trabajo de investigación). Medellín Colombia Cuyo objetivo fue analizar desde una perspectiva crítica el desarrollo de las competencias del docente para la enseñanza de la metodología de la investigación, y la formación de evaluadores de trabajos de grado y de tesis doctorales en posgrados de Administración.

El problema central que orientó a la investigación fue: ¿Qué relación existe entre Gestión organizacional y Competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017?. Por lo tanto, el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre Gestión Organizacional y Competencias Docentes. La investigación se realizó en base al contexto de estudio de las Instituciones educativas Paraíso – Jicamarca, teniendo como

unidades de análisis del estudio y fuente a los docentes de dichas Instituciones educativas.

8. METODOLOGÌA

El tipo de estudio es básica porque se realiza en base a conocimientos y teorías; el diseño utilizado en la investigación obedece a un estudio No Experimental porque es la que se realiza sin manipular las variables; transversal porque son investigaciones que recopilan datos en un momento único y correlacional porque busca determinar el grado de relación o asociación que existe entre ambas variables: Gestión organizacional y competencia docente, sustentando la influencia de una variable en la otra. Representación gráfica del diseño:



M : 100 docentes

V1 : Gestión organizacional

V2 : Competencia docente

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación

El método de la investigación que se utilizó fue el hipotético deductivo porque el procedimiento que parte de un enunciado en calidad de hipótesis. En la investigación no hay muestra ya que se tomó el 100 % de la población censal en estudio porque todas las unidades de investigación son consideradas como muestra, constituida por 100 docentes de las 4 Instituciones Educativas, de Paraíso Jicamarca, UGEL N°15 San Antonio Huarochiri-2017. El enfoque de la investigación fue cuantitativo porque se basa en la consulta de documentos, de cifras o datos cuantitativos. La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta porque se obtuvo información de un grupo de docentes en relación a las variables mencionadas; teniendo como instrumento de evaluación al cuestionario porque es la modalidad de encuesta en forma escrita mediante una serie de preguntas. Para establecer la confiabilidad del cuestionario se utilizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach, los que fueron sometidos a prueba piloto, obteniendo como resultados estadísticos un valor 0,956 para la variable Gestión Organizacional y 0,901 para la variable Competencia Docente, luego se procesó los

datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0. Asimismo los resultados obtenidos evidencian que existe una correlación positiva, según el coeficiente Rho de Spearman de 0,335 y una significancia de 0.001. Por lo tanto, la relación que existe entre la Gestión organizacional y competencia docente es baja, según la escala de interpretación planteada por Bisquerra.

La población censal de estudio estuvo conformada por 100 docentes de las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017 y la prueba piloto de estudio estuvo conformada por 20 docentes de las Instituciones Educativas de Paraíso – Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017.

La investigación se realizó base al contexto de estudio de las Instituciones educativas Paraíso – Jicamarca, teniendo como unidades de análisis del estudio y fuente a los docentes de dichas Instituciones educativas.

9. RESULTADOS

Los expertos que validaron los instrumentos se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 5

Expertos que validaron el cuestionario sobre gestión organizacional

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Edith G. Rivera Arellano	Magíster	Sí	Es aplicable
Mildred J. Ledesma Cuadros	Doctora	Sí	Es aplicable
Diana Anicama Ormeño	Doctora	Sí	Es aplicable

De los datos obtenidos se registró los siguientes resultados, mencionados en la siguiente tabla:

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario gestión organizacional y competencia docente

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión organizacional	0,956	33
Competencia docente	0,901	36

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Analizando los resultados concluimos que en el primer caso la variable: Gestión organizacional alcanzo un nivel de confiabilidad de 0,956 y en la segunda variable competencia docente de 0.901. Por lo que la confiabilidad de ambos instrumentos es una correlación de excelente confiabilidad.

En relación a las dos variables gestión organizacional y competencia docente los instrumentos que se utilizaron fue un cuestionario:

Después de registrar los datos procedió a contrastar las siguientes hipótesis:

Como se muestra en la Tabla 9 y figura 5 el 84% de docentes percibe que el nivel de la gestión organizacional en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017 es alto. Asimismo, el 16% de docentes percibe que el nivel es medio y ningún docente (0%) percibe que el nivel sea bajo.

Como se muestra en la tabla 10 y figura 6 el 80% de docentes percibe que el nivel de la competencia docente en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, Distrito San Antonio Huarochiri-2017 es alto. Asimismo, el 19% de docentes percibe que el nivel es medio y el 1% de docentes percibe que el nivel es bajo.

En la prueba de normalidad se obtuvo los siguientes resultados Como el valor de (Sig.) $p = 0.000$ para ambas variables es decir menor que $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Es decir que ambas variables no tienen distribución de datos normal. Por lo tanto, se seleccionó el coeficiente de correlación Rho de Spearman como la prueba estadística para contrastar la hipótesis, obteniendo los siguientes resultados:

H_0 : No existe una relación significativa entre Gestión organizacional y el conocimiento de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

H1 : Existe una relación significativa entre Gestión organizacional y el conocimiento de los docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017

10. DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta el análisis y discusión de los resultados obtenidos en la investigación, a efecto de medir las variables “Gestión organizacional” y “Competencia Docente” con el propósito de determinar la relación entre ambas variables en el contexto educativo correspondiente a las Instituciones educativas de Paraíso – Jicamarca UGEL N°15 Distrito San Antonio Huarochiri-2017

De los resultados de la contrastación de la hipótesis general, se obtuvo una correlación baja entre las variables gestión organizacional y competencia docente, corroborando de esta manera la hipótesis general al mencionar que dichas variables se relacionan directamente. Además, estos resultados afirman lo dicho por Chiavenato donde lo manifiesta en su libro Introducción a la teoría general de la Administración; y se comprobó que la gestión organizacional está relacionada con la competencia docente. Es decir, a mejor gestión organizacional, mejor es la competencia docente en la Institución.

Asimismo, se pudo apreciar algunas diferencias con la investigación realizada por Toro, Saldarriaga y León (2014) su estudio fue analizar el desarrollo de las competencias del docente para la enseñanza de la metodología de la investigación concluyendo que existe significativa entre las competencias docentes y la evaluación de trabajos de grado en un 84% en la enseñanza metodológica. Se podría deducir que a mayor tamaño de muestra se incrementa significativamente la correlación entre las variables. Y por último otra de las diferencias fue que en la investigación de Toro, Saldarriaga y León se relaciona la competencia docente y la investigación presentada, entonces ambas investigaciones están corroborando que existió una relación directa y significativa entre las variables en estudio.

Del mismo modo los resultados obtenidos de la hipótesis general mostraron una correlación baja entre gestión organizacional y competencia docente, a diferencia de los resultados de Serrano (2013) donde realizaron un estudio para conocer la construcción de la identidad profesional y necesidades formativas del profesorado y así determinar el desarrollo del personal y su relación con la satisfacción laboral obteniendo como resultado que existió una relación directa y significativa; por lo tanto

otra de las diferencias en la investigación de Serrano es la evaluación de las competencias docentes, obteniendo 73% que asume sus demandas formativas y las consideran relevantes.

11. CONCLUSIONES

Respecto a la hipótesis general de la investigación, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017, de acuerdo al resultado del coeficiente de Rho de Spearman= 0,335 y una significancia (Sig= p=0.001) menor a p=0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Respecto a la hipótesis específica 1, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y el conocimiento de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017, de acuerdo al resultado del coeficiente de Rho de Spearman= 0,174 y una significancia (Sig= p=0.083) menor a p=0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Respecto a la hipótesis específica 2, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y el conocimiento de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017, de acuerdo al resultado del coeficiente de Rho de Spearman= 0,174 y una significancia (Sig= p=0.083) menor a p=0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Respecto a la hipótesis específica 3, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y las actitudes y valores de los docentes en las Instituciones educativas de Paraíso Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí - 2017, de acuerdo a los resultados del coeficiente de Rho de Spearman= 0,283 y una significancia (Sig= p=0.004) menor a p=0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

La uniformidad de las referencias bibliográficas tuvo como patrón las normas nacionales e internacionales siguientes:

Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa*. *Enfoques* y *procesos*. (1ra. ed.). Lima, Perú: Fondo editorial Universidad de Lima.

Argudín, Y. (2005). *Educación basada en competencias*. *Nociones* y *antecedentes*. México: Trillas.

Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación.* Recuperado de http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf.

Arnoletto, E.J. (2010) *La gestión organizacional en* los gobiernos locales, Edición electrónica gratuita. Recuperado de en www.eumed.net/libros/2010d/777/

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*: *Administración*, *economía*, *humanidades* y *ciencias sociales*. Recuperad de http://eva.sepyc.gob.mx:8383/greenstone3/sites/localsite/collect/ciencia1/index/assoc/HASHe5b1.dir/11050004.pdf

Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: La Muralla S.A.

Cárdenas, L. (2012). *"Gestión organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E Perpetuo Socorro".* (Tesis de Maestría). Recuperado de https://es.scribd.com/doc/280787990/Tesis-de-Grado-Modelo-de-Gestion-Por-Competencias-Para-La-1

Carrasco, L. (2014). *"Gestión de las organizaciones y el compromiso docente en la facultad de Administración de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas 2014" (*Tesis de Maestría*).* Recuperado de http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/727

Certo, S. (1992), *Administración Moderna* (2da. ed.). Recuperado de http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/7738/3/658.04-R453p- CAP%20II.pdf

Chiavenato, I. (2007), *Comportamiento Organizacional*. (7ma ed.). D.F. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009), *Introducción* a la *teoría general de la Administración*. (2da.ed.). D.F. México: Mc Graw Hill.

George, D. y Mallory, P. (2003). Características psicométricas. *Revista disertaciones*. Recuperado de: https://www.google.com.pe/search?q=George,+D.+%26+Mallery,+P.+(2003).+Caracter%C3%ADsticas.+Revista+disertaciones,+SSN:+1856-9536.&spell=1&sa=X&ved=0ahUKEwig-a6GpdPYAhXuQd8KHWcXBwMQBQgiKAA&biw=1366&bih=637

De Miguel, M. (2005) *Modalidades De Enseñanza Centradas en el Desarrollo de Competencias.* Recuperado de: http://www.um.es/c/document_library/get_file?uuid=9e83ac10-1b9c-4dc6-9aed-b93ad948e878&groupId=115466

Fayol, H. (1996) *Teoría clásica* de la *administración Fayol*. Recuperado de: http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf

Fernández, J. (2013). *Competencias docentes* y *educación inclusiva*. Teaching Competences and Inclusive Education. Revista Electrónica de Investigación Educativa. (Redie) Vol. 15, Núm. 2, 2013 155 Universidad de Sevilla, España. Recuperado de http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/43161

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. ed.) D.F. México: Mc Graw Hill.

Hirsh N. (2014) *"El Perfil por Competencias del Docente de Estudios Generales Letras de la Pontificia Universidad Católica del Perú"* (Tesis de posgrado). Recuperado dehttps://www.google.com.pe/search?site=&source=hp&q=Hirsh+%282014%29+r

ealizo+una+investigaci%C3%B3n+titulada+%E2%80%9CEl+Perfil+por+Competencias+del+Docente+de+Estudios+Generales+Letras+de+la+Pontificia+Universidad+Cat%C3%B3lica+Hirsh+Perfil+por+Competencias+del+Docente+de+Estudios+Generales+Letras+de+la+Pontificia+Universidad+Cat%C3%B3lica+del+Per%C3%BA%E2%80%9D%3B+&gs_l=psy-ab.3...2745.2745.0.3789.1.1.0.0.0.0.0.0.....1.1.64.psy-ab..1.0.0.WMVMvVwq_OE

Mazuelos, S. N. (2013). *Efectos de la Aplicación de un Modelo por Competencias en la Selección de Personal Docente de una Institución dedicada a la Enseñanza de Idioma* (Tesis de maestría). De la base de datos file:///c:/users/pc_ximena01/downloads/mazuelos_bravo_sandra_efectos_idiomas%20(4).pdf.

Montero, M. y Rodríguez, D. (2013). "*Comunicación Interna* y *Gestión Organizacional* **en** *La Institución Educativa Micaela Bastidas*, *Distrito* De *Iquitos*, 2013" (Tesis de maestría) Recuperado de https://www.google.com.pe/#q=tesis+%e2%80%9ccomunicaci%c3%93n+interna+y+gesti%c3%93n+organizacional+en+la++instituci%c3%93n+educativa

Pavié, R. (2013). *"Competencia docente del profesorado de Lengua castellana y la gestión en Chile" (*Tesis de maestría*).* Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1125/1/54735_1.pdf

Pérez, G. (2009). *La Competencia Docente* y el *Desarrollo Profesional*: Hacia un enfoque reflexivo en la enseñanza de Ele. Instituto Cervantes. V Encuentro Brasileño de Profesores de Español. Belo Horizonte, Brasil. Recuperado de https://www.google.com.pe/#q=3%91anza+de+ele++++gregorio+p%c3%89rez+de+obanos+romero++instituto+cervantes+de+belo+horizonte+(brasil)+++%09

Perrenoud, P. (2005). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Educación Siglo XXI Recuperado de

https://www.google.com.pe/search?q=perrenoud%2C+P.+(2005)+DIEZ+NUEVAS+COMPETENCIS+PARA+ENSE%C3%91AR&oq=perrenoud%2C+P.+(2005)+DIEZ+NUEVAS+COMPETENCIS+PARA+ENSE%C3%91AR&aqs=chrome..69i57.44168j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Ramírez C. (2009). "*Fundamentos de Administración*" Recuperado de http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/5071/1/151004.pdf

Reyes A. (2007). "*Administración moderna*" Recuperado de https://es.slideshare.net/Free_Virtual_World/administracin-moderna-agustin-reyes-ponce

Rodríguez, D. *(2001) Gestión Organizacional. Capítulo Sociedad y Organización* Recuperado de https://es.scribd.com/doc/26983639/Gestion-Organizacional-Dario-Rodriguez-Mansilla

Salvador, M. (2013). "*La organización y las competencias docentes dentro de una empresa"* (Tesis de maestría). Recuperado de http://www.remeri.org.mx /portal/REMERI.jsp?id=oai:ri.uaq.mx:123456789/ 1965.

Sánchez, A. (2006). *Tesis doctorales* de *Economía*. Análisis crítico de la estructura organizacional en las OFCC. Gestión económica, gestión financiera y enfoques de la administración en las organizaciones de carácter social. Colombia. EMVI Enciclopedia Multimedia Interactiva. Recuperado de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2006/asc/

Serrano, R. (2013), "*Identidad profesional*, *necesidades formativas* y *desarrollo de competencias* docentes *en la formación inicial del profesorado* de *secundaria*" (Tesis de doctoral). Recuperado de https://www.google.com.pe/#q=identidad+profesional,++necesidades+formativas+y++desarrollo+de+competencias++docentes+en+la+formaci%c3%93n+inicial+d

el+profesorado+de+secundaria+tesis+doctoral+roc%c3%8do+serrano+rodr%c3%8dguez+septiembre,+2013+director:+dr.+d.+alfonso+pontes+pedrajas

Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior*: *el enfoque complejo*. Guadalajara, mx: Universidad Autónoma de Guadalajara.

Toro I, Saldarriaga J, y León M. (2014). *Competencias docentes para la enseñanza de la metodología de la investigación y la evaluación de trabajos de grado y tesis doctorales en administración. (*Trabajo de investigación*) Recuperado de https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=NH5cWdfjFYy_wX82oSQDw#q=Toro+I,++Saldarriaga+J,+y++r%C3%ADos,+Le%C3%B3n+M.+(2014).+Competencias+docentes+para+la+ense%C3%B1anza+de+la+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+y+la+evaluaci%C3%B3n+de+trabajos+de+grado+y+tesis+doctorales+en+administraci%C3%B3n.+*

UNESCO. *Ministerio* de *Educación*. (2011) *Manual* de *Directores*. (1ra ed.) Recuperado:http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.p

Universidad La Salle (2008). *Gestión*, *Entorno* y *Competitividad de las Organizaciones*. Vicerrectorado de Investigación y Transparencia. Según el Departamento Nacional de Planeación (DNP, 2008) Recuperado dehttps://www.google.com.pe/#q=definicion+de+gestion+segun+autores+pdf

Universidad Uladech (2010) Perú. *Figura Elementos* de la *estructura formal* Recuperado de http://files.uladech.edu.pe/docente/32887828/administr/sesion_3/material%20complementario% 20(3).pdf

Vásquez, M. (2012), "*Modelo* de *gestión organizacional para mejorar* la *productividad laboral en los colegios* de la ***zona*** sur de Manabí" (Tesis doctoral)Recuperadodehttps://www.google.com.pe/#q=identidad+profesional,++necesidades+formativas+y++desarrollo+de+competencias++docentes+en+la+formaci%c3%93n+inicial+del+profesorado+d%c3%8do+serrano+rodr%c3%8dguez+septiembre,+2013+director:+dr.+d.+alfonso+pontes+pedrajas.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, PATRICIA LAURA BELTRAN CHAMPION estudiante ( ), egresado (X), docente ( ), del Programa ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 40414035, con el artículo titulado:

"Gestión Organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL N° 15 Distrito San Antonio Huarochirí-2017"

Declaro bajo juramento que:

1) El artículo pertenece a mi autoría.
2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

San Juan de Lurigancho, enero del 2018

Patricia Laura Beltrán Champion