



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión educativa y competencias laborales en trabajadores
administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas –
2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Pérez Ramírez, Olenka Kasiu (orcid.org/0000-0001-9493-5103)

ASESORES:

Dr. Delgado Bardales, José Manuel (orcid.org/0000-0001-6574-2759)

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización Del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN , DELGADO BARDALES JOSE MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión educativa y competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas - 2024", cuyo autor es PÉREZ RAMÍREZ OLENKA KASIU, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 08 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DELGADO BARDALES JOSE MANUEL DNI: 01126836 ORCID: 0000-0001-6574-2759	Firmado electrónicamente por: JMDELGADOB el 26-07-2024 21:03:31
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 26-07-2024 21:44:20

Código documento Trilce: TRI - 0803311



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PÉREZ RAMÍREZ OLENKA KASIU estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión educativa y competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas - 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
OLENKA KASIU PÉREZ RAMÍREZ DNI: 74867851 ORCID: 0000-0001-9493-5103	Firmado electrónicamente por: OPEREZRA el 08-07- 2024 08:48:53

Código documento Trilce: TRI - 0803310

Dedicatoria

A Elias, mi padre en el cielo, que me enseñó la persistencia y el compromiso de las metas pese a todas las adversidades, sé que estás orgulloso, a Alicia, mi madre, por su apoyo total, amor incondicional y comprensión en esta etapa nueva para los dos, a Katia y Sebastian, mis hermanos, quienes a pesar de todo están conmigo en las buenas y malas, a Luna mi fiel amiga. Y a Jean, quien es mi novio y compañero por nunca dejar que desista en este arduo proceso.

Olenka.

Agradecimiento

Agradecida con Dios por su inmensa protección, a mis docentes académicos y compañeros, por compartir largas jornadas en las aulas de la Universidad César Vallejo, lleno de júbilo y coacción, cuyos resultados estarán contemplados en esta presente investigación. Mil gracias.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de Figuras.....	ix
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	16
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de gestión educativa y sus dimensiones.	19
Tabla 2. Nivel de competencias laborales.	19
Tabla 3. Prueba de normalidad	20
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de la gestión educativa y las competencias laborales.	21
Tabla 5. Relación entre la gestión educativa y las competencias laborales.	22

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la gestión educativa y competencias laborales	23
---	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2024. La investigación fue tipo básica, de alcance correlacional, no experimental, con enfoque cuantitativo y corte transversal, cuya muestra fue de 55 servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas. La técnica de recolección es la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de la variable gestión educativa es medio; igual manera el nivel de la variable competencias laborales es medio. Concluyendo que, existe relación positiva alta y significativa entre la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2024, mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.764, y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), aceptando así la hipótesis de la investigación.

Palabras clave: Gestión, educativa, competencias, laborales.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between educational management and work skills in administrative workers of the Local Educational Management Unit, Lamas - 2024. The research was basic, correlational in scope, non-experimental, with a quantitative and cutting approach. transversal, whose sample was 55 employees of the Local Educational Management Unit, Lamas. The collection technique is the survey and the instrument is the questionnaire. The results determined that the level of the educational management variable is medium; Likewise, the level of the job skills variable is medium. Concluding that, there is a high and significant positive relationship between educational management and work skills in administrative workers of the Local Educational Management Unit, Lamas - 2024, through the statistical analysis of the Spearman's Rho correlation coefficient, a coefficient of 0.764 was reached. and a p-value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$), thus accepting the research hypothesis.

Keywords: Management, educational, skills, labor.

I. INTRODUCCIÓN

La realización del estudio se vincula con el ODS 4 ya que contribuye para mejorar los aspectos educativos por medio de la expansión de los espacios con la meta 4.3 donde se plantea que para el 2030 se logre la eliminación de las brechas que impidan la formación técnica y profesional de manera transversal en la ciudadanía. En ese sentido, los ODS se asemejan con la investigación en la medida que las variables tienen relación con el sector educación (Naciones Unidas, 2024).

En el contexto a nivel internacional, la problemática educativa viene extendiendo de forma global, lo cual se ha acelerado con la aparición de la pandemia, la cual ha generado un alto nivel de deserción en las escuelas, así como también las dificultades para que las instituciones puedan seguir brindando continuidad a la prestación de los servicios educativos al no contar con los recursos tecnológicos necesarios, no contar con el soporte humano, tecnológico y económico adecuado para el desarrollo educativo que les permita tener una adecuada gestión educativa y se incrementen los índices de competitividad a nivel de instituciones y educandos (Pérez, 2023).

Asimismo, en el contexto latinoamericano, en Colombia, este problema data desde hace varios años, dentro del cual los resultados de las evaluaciones a los estudiantes reflejan que no hay avance, considerando que el 71 de los educandos no poseen las competencias básicas necesarias acorde con su nivel de formación, sobre todo en matemáticas, mientras que el 51% no posee las competencias en el área de lectura, dificultando la posibilidad de desarrollar un análisis crítico acertado o generar juicios críticos; lo cual es un reflejo de las deficiencias en la gestión de la educación (Pérez, 2023).

Por lo que, a nivel nacional, existen varios problemas que afectan a la formación académica óptima sobre todo de los niños y adolescentes, pues durante la pandemia se ha generado el cierre de varias instituciones por lo que los educandos se han visto privados de este derecho, lo cual ha provocado que en el 2021 se haya producido la deserción de 124,533 de estudiantes, lo cual conforma una tasa de 6.3%, sin embargo, la ausencia de

gestiones para lograr la igualdad de género aún no surten efectos significativos debido a que la deserción en las mujeres es mayor en 10.2%; por otro lado, debido a la ausencia de extensión del servicio educativo hacia los lugares más necesitados, ha provocado que aproximadamente 1.3 millones de personas desde los 15 años no tienen las competencias para escribir o leer, conformando una tasa de analfabetismo de 22.8%, sobre todo en las mujeres que viven en el área rural; representando así el arduo desafío para las entidades del sector educación para abordar una gestión competitiva que ayude a solucionar esta problemática (Care, 2023).

De igual manera, en la región San Martín, se conoció que, de 10 directores, el 50% consideran que la gestión de la educación por parte de la UGEL es ineficaz; lamentablemente, estos resultados cobran relevancia en la práctica debido a que la ciudadanía también corrobora esta información contemplando deficiencias para que las instituciones cuenten tanto con el mobiliario adecuado así como con los docentes debidamente preparados para avalar una formación competitiva en los alumnos, los mismos que de acuerdo a las pruebas de logros demuestran que la mayoría no tiene las competencias básicas sobre todo en los cursos de comprensión de textos y matemáticas (Agreda-Vega et al., 2023).

Por lo tanto, a nivel local, en la UGEL, Lamas, se presentan problemas que involucran al personal directivo encargado de gestionar las actividades educativas, las cuales actualmente presentan deficiencias provocadas principalmente por la ausencia de planeaciones estratégicas para abordar las necesidades fundamentales, así como tampoco se cumplen los aspectos administrativos necesarios para gestionar los recursos que se requieren para fomentar la solución competitiva, tampoco se pone el énfasis necesario en los temas pedagógicos para abordar, los cuales muchas veces no son los apropiados, finalmente, no se consideran los aspectos comunitarios para involucrar a la ciudadanía dentro de la formación estudiantes; generando consecuencias como la falta de liderazgo de la entidad para hacerse cargo de sus responsabilidades.

Fue por ello que se estableció como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas – 2024? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de gestión educativa de la UGEL, Lamas – 2024?, ¿Cuál es el nivel de competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas – 2024?, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas – 2024?

En lo que concierne a la justificaciones se tuvo **por conveniencia**, que se mantiene en el desarrollo de un estudio del problema para poder visualizar las acciones estratégicas que se puedan recomendar para la solución del problema; **relevancia social**, porque se buscó generar cambios en la institución de acuerdo a sus facultades y sus conocimientos conjuntamente con las competencias laborales que poseen los trabajadores; **valor teórico**, porque, a través de la incorporación de información se dará para generar nuevos conocimientos; **implicancias prácticas**, ya que se buscó formular recomendaciones e información relevante que pueda ser empleada por los directivos para tomar decisiones competentes con la solución de las falencias detectadas en esta investigación; **utilidad metodológica**, se utilizaron cuestionarios debidamente validados y con una confiabilidad comprobada podrán ser empleados para otras investigaciones, así como para que la entidad desarrolle mediciones continuas.

Además, se tuvo como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas – 2024. Como **objetivos específicos**: Analizar el nivel de gestión educativa de la UGEL, Lamas – 2024. Identificar el nivel de competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas – 2024. Conocer la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas – 2024.

En cuanto a los **antecedentes**, se citó a Yanto et al. (2022), Palacio-Sprockel et al. (2022) y Pacheco et al. (2023), quienes concluyeron que, los factores demostraron que los alumnos tuvieron un grado alto en lo que respectan los

valores, generando que la gestión educativa muestra gran calidad para que los usuarios mantengan la confianza adecuada de seguir aprendiendo por cada aspecto que refiere y con ello mejorar la calidad de enseñanza que los docentes implementan hacia los alumnos para que mejoren día a día en los aprendizajes, manteniendo un buen interés de parte los padres hacia las instituciones, consideran que es fundamental que reciban aprendizajes con especialistas adecuados dentro de la ciudadanía. Por otro lado, mencionan que actualmente las competencias laborales son influenciadas con la mejoría de competir dentro de las instituciones, ya que los mismos gerentes se encargan de que su personal sea competitivo, convirtiendo las metas para ser cumplidas en un determinando tiempo, implementando estrategias verídicas al momento de brindar un servicio convincente ante los usuarios que lo requieran.

Además, se citó a Villafuerte et al. (2023), Rodriguez et al. (2023) y Wong-Fajardo et al. (2023), quienes concluyen en este estudio que a la medida que mejoran las instituciones mejorará también el aprendizaje que se brinda hacia los estudiantes, asimismo generar empleos ya que beneficiará tanto a las personas con experiencia como a los estudiantes que están dispuestos a generar una buena educación, ya que con ello logran contribuir una buena recaudación en lo que concierne a la economía, es por ello que las instituciones generan competencias tratando de mejorar los aspectos ya establecidos, cumpliendo con los derechos de cada estudiante al momento de ser parte de una institución.

Asimismo, Peniche et al. (2023); Santin (2022); Jiménez et al. (2022), concluyen que, son importantes las gestiones que implementan adentro de las entidades educativas, ya que se encargan de mejorar las enseñanzas que los docentes implementan dentro de un sala de estudio, generando así que las plataformas sean necesarios, es por ello que los encargados de cada institución evidencian cada logro que se dé dentro de ello, para que mejore el perfil de los estudiantes al momento de egresar, generando expectativas positivas, brindando un apoyo en lo que concierne al procedimiento de enseñanza dentro de la universidad mencionada.

Por último, Jiménez-Riofrío (2022), Zhuravel et al. (2022) y Ebzeeva et al. (2022), concluyen que, durante el estudio de caso, los autores se comprometieron a seguir inculcando en otras instituciones su conocimiento sobre los lineamientos y cumplimiento del nuevo modelo de gestión educativa introducido en Ecuador en 2016 entre los administradores de otros distritos del distrito. Entre los participantes del círculo 07D01 el liderazgo pedagógico tiene una relación positiva significativa con la comunicación, según una correlación de Spearman de 0.293 y un valor p de 0.027, el liderazgo pedagógico se relaciona efectivamente con la motivación del liderazgo en el círculo 07D01 Cantón Pasaje.

Consecuentemente, en lo que corresponde al sustento teórico de la variable **gestión educativa** según el MINEDU (2023), son los procesos que están implementados dentro de las instituciones educativas generando estrategias que mejoren el desarrollo de cada estudiante, así como gestionar que su aprendizaje genere grandes cambios en la sociedad, mostrando el interés de acceder con la educación desde su comienzo hasta su final de cada trayectoria educativa, ya que esto se consigue de acuerdo a como son las estrategias dentro de institución. Asimismo, Cangui-Basantes et al. (2023), sostienen que una gestión eficaz en la educación superior implicaproponer recursos adecuados, promover la calidad educativa, fomentar la investigación y la innovación, así como garantizar el acceso equitativo a la educación. Además, implica también asegurar un ambiente de aprendizaje estimulante y de apoyo, donde los estudiantes puedan desarrollar todo su potencial y contribuir al progreso de la sociedad en general.

Por otro lado, Puican-Rodriguez et al. (2023), permite establecer controles efectivos en áreas críticas de la organización, como la gestión financiera, la infraestructura y la tecnología. Esto ayuda a prevenir errores, reducir riesgos y asegurar el acatamiento de los estándares y ordenaciones pertinentes. Portocarrero-Sierra et al. (2021), proporciona una estructura y un marco de trabajo para identificar, documentar y mejorar los procesos clave dentro de la institución educativa. Esto conduce a una mayor eficiencia, consistencia y

transparencia en la realización de las tareas académicas y administrativas, puede generar una serie de beneficios tangibles e intangibles que contribuyen a su eficacia, eficiencia y relevancia en el contexto educativo.

De acuerdo a Martínez-Huamán et al. (2022), sostienen que el ser humano es el componente central en la gestión de la educación de calidad y en el progreso de cualquier país. La capacidad de aprendizaje, adaptación y creatividad del ser humano es fundamental para el avance social, económico y cultural. En el contexto educativo, los estudiantes son el foco principal, su capacidad de aprender, comprender y aplicar conocimientos es lo que impulsa el avance de la sociedad. Sin embargo, no solo los estudiantes son importantes, sino también todos los actores implicados en el procedimiento educativo: los docentes, el colaborador administrativo, los directivos, las familias y la comunidad en general. Por consiguiente, Yaguna-Guerra et al. (2022), refieren que la educación de calidad no solo se trata de impartir conocimientos académicos, sino también de cultivar en los estudiantes una conciencia ética y cívica que les permita actuar de manera responsable, respetuosa y solidaria en la sociedad.

Por ello, Chen-Quesada et al. (2023), indica que abarca desde la planificación hasta la evaluación y adaptación de estrategias, con el objetivo de avalar una entidad educativa, afirmando su alineación con el medio interno y externo y originando una ventaja competitiva sustentable. De esa manera, Cervantes-López et al. (2023), La gestión educativa comienza con la planificación, que implica el establecimiento de metas a largo plazo, así como la identificación de las estrategias y acciones necesarias para alcanzarlos. Esto incluye planes de acción coherentes con la visión y misión de la entidad educativa.

Asimismo, Ismail & Anwar-Ul (2022), la gestión educativa emerge como una herramienta esencial para dirigir entidades educativas hacia la excelencia y la adaptación continua en un entorno en constante evolución. Al permitir anticipar y responder a los retos y conformidades del panorama educativo moderno, la gestión educativa contribuye significativamente al éxito y la

relevancia de las entidades educativas en la comunidad. De esa manera, Salazar-Rebaza et al. (2022), sostiene que La calidad educativa va mucho más allá de aspectos superficiales como la apariencia física de las escuelas o ciertas prácticas administrativas. Incluir una cultura es fundamental para asegurar que se alcancen los modelos más altos en todos los contextos de la educación.

De esa manera, Mohammadi (2023), indican que la calidad educativa se basa en las carencias personales de los estudiantes, asegurando que reciban apoyo y orientación adecuados para su desarrollo académico, personal y social. Seguidamente, Arjona-Granados et al. (2022), indican que Es importante destacar que la calidad educativa va más allá de estos aspectos individuales y abarca una variedad de dimensiones interrelacionadas que se centran en el progreso integral y el éxito de los alumnos. Por lo tanto, es fundamental adoptar un enfoque holístico y sistémico para promover y mejorar la calidad educativa en todas sus facetas.

Aunado a Zavala-Soledispa et al. (2022), sostienen que, implica la capacidad de enunciar postulaciones y conseguir promesas, lo que requiere un sólido manejo de habilidades. Incluyen el dominio de diversas habilidades comunicativas. Estos actos del habla son fundamentales para establecer relaciones efectivas, coordinar acciones y lograr resultados en el contexto educativo y más allá. Por consiguiente, Palacio-Sprockel et al. (2022), indican que, la gestión educativa facilita el progreso y la intervención de todos los actores involucrados en el centro educativo, incluyendo estudiantes, maestros, directores y personal de administración. Este enfoque colaborativo permite operar la transformación de la realidad educativa y construir nuevos escenarios de acción que estén alineados con los propósitos educativos y los objetivos institucionales.

Por otro lado, Palacio-Sprockel et al. (2022), hacen referencia que, la gestión educativa representa un hito para la sociedad dado que a través de ello se efectúan diversos procesos que permiten mantener una enseñanza de calidad; por lo tanto, es importante que los directivos tomen en consideración

gestiones para mejorar la imagen de la institución y así poder ver contemplada una mejor infraestructura; ya que en algunos casos la falta de participación del gobierno ha perjudicado en gran parte a muchas de las instituciones, dado que la mayor parte no cuentan con los equipos y la infraestructura necesaria para poder ver una mejor continua dentro de su estructura; es por ello que, es importante la gestión de proyectos de gran envergadura para poder acatar estas deficiencias y obtener resultados positivos por parte del estado para lograr cumplir con la problemática que cuentas muchas instituciones de los diversos sectores.

Asimismo, Zavala-Soledispa et al. (2022), mencionan que, la educación es uno de los aspectos más fundamentales que permiten contribuir con el aprendizaje del ser humano, por lo tanto es importante a nivel global que las instituciones tengan en cuenta un plan de desarrollo que permita mantener una educación de calidad, con profesionales competentes que cuenten con los conocimientos y habilidades necesarias para acatar ante las deficiencias de los estudiantes; ante esto, se debe emplear una gestión para poder cumplir con los lineamientos que requiera la institución para ver fortalecida una gran demanda a nivel interno, logrando la satisfacción de los estudiantes con la buena enseñanza que se da durante las sesiones. Además, es importante capacitar a todo el personal para poder mantener un buen rendimiento, ya que en muchas de las veces la falta de desempeño es un factor que ha predominado mucho durante las enseñanzas brindadas.

De esta forma, Mohammadi (2023), afirman que, muchas de las instituciones han implementado dentro de su sistema planes que ayuden a poder manejar sus recursos a fin de acatar algunos gastos que se deducen durante la gestión de actividades en beneficio de la mejora institucional; dado que, la institución no cuenta con las herramientas necesaria para poder efectuar un buen plan para fortalecer la calidad de enseñanza educativa, por lo que esta situación ha traído consigo problemas a nivel interno, lo cual es importante aplicar estrategias para dar viabilidad a los diversos problemas que afronta la intuición. Además, por medio de una gestión se busca contemplar el cumplimiento de metas, para así ver establecida un gran resultado gracias a

una buena toma de decisiones; ante ello, se beneficiará a la institución de manera efectiva gracias a la buena gestión efectuada juntamente con el personal que labora dentro de ella.

En esa misma línea, Salazar-Rebaza et al. (2022), deducen que, la gestión educativa es un medio que permite la planificación de diversas actividades que se requieren cumplir durante los plazos establecidos, como también ayuda con la mejora en la enseñanza educativa brindada a los estudiantes; por lo tanto, carece de gran importancia para el estado brindar apoyo social para beneficiar a la mayor parte de la ciudadanía, ya que en muchos de los sectores existen diversos problemas relacionados a la falta de herramientas para poder mejorar los aspectos internos como falta de equipos para poder dictar las clases, lo cual todo ello dificulta que se pueda ver establecida un mejor desarrollo educativo; en tanto, es necesario a través de los entes municipales poder gestionar proyectos que ayuden a la institución a poder cumplir con los planes que se buscan en un plazo estimado, de tal manera se logra ver establecida una mayor demanda en la economía.

En cuanto a las teorías de la variable **gestión educativa** son las siguientes: **Teoría de la educación**, se refiere a la comprensión profunda y sistemática de los procedimientos educativos, tanto desde una perspectiva práctica como teórica. Esta teoría aborda diversos aspectos de la educación, como las políticas educativas (Touriñán, 2015). **Teoría cognitiva**, proporciona un marco conceptual para alcanzar cómo funciona lo cognitivo y cómo influye en el comportamiento y el aprendizaje. Ha tenido una gran influencia en la psicología, la educación y otras disciplinas relacionadas con el estudio del comportamiento humano (Kuhn, 2007). **Teoría del Humanismo**, ofrece una perspectiva optimista y centrada en el individuo sobre el comportamiento humano y el proceso educativo, destacando la importancia del autoconocimiento, la autorrealización y las relaciones interpersonales en el desarrollo personal y social (Zarzo, 2013).

Por lo tanto, tenemos las dimensiones de la **gestión educativa** según el MINEDU (2023), son: Dimensión1: **aspecto estratégico**, son instrumentos de las cuales ayudan en la planificación dentro de las instituciones, para que cumplan con las pautas estipuladas y con ello diferenciarse de la competencia, manteniendo las responsabilidades primordiales en un tiempo determinado. De acuerdo a Salazar-Rebaza et al. (2022), es un instrumento de planificación estratégica que ayuda a las entidades educativas instituir cómo llevar a cabo su propósito. Por ello, Cervantes-López et al. (2023), la gestión escolar tiene el potencial de transformar la calidad educativa alpromover la innovación, la inclusión y una convivencia armónica en el entorno escolar. Al centrarse en estos aspectos clave, la gestión escolar puede contribuir significativamente a mejorar los resultados académicos.

También se encuentra la dimensión 2: **aspecto administrativo**, de acuerdo al Ministerio de Educación (2023), son los conocimientos que tienen las instituciones educativas para que con ello se abarquen las normas vigentes. Seguidamente, Arjona-Granados et al. (2022), se describe al grupo de actividades para administrar eficazmente los recursos escolares. De ese mismo modo, Martínez-Huamán et al. (2022), es el procedimiento que hace uso de talento humano y financiero para planear, establecer, obtener y e efectuar un proceso educativo.

Además, se encuentra la dimensión 3: **aspecto pedagógico**, según el Ministerio de Educación (2023), se enfoca en como las personas que se dedican a la enseñanza muestran el interés de querer mejorar el aprendizaje de los educandos, generando estrategias que se ayuden entre sí, para un mejor futuro. Por otro lado, Portocarrero-Sierra et al. (2021), es una construcción teórica e interactiva en un contexto específico que proporciona una perspectiva para la formación futura y tiene como objetivo aclarar el propósito y la intención de los programas sociales, culturales y educativos. De esa manera, Puican-Rodriguez et al. (2023), implica las labores docentes para desempeñarse en concordancia con las necesidades de los alumnos brindando el tiempo y espacio necesario.

Seguidamente, se encuentra la dimensión 4: **aspecto comunitario**, por ello el Ministerio de Educación (2023), es la participación que hacen los usuarios, ya que es un esfuerzo por ver superarse a sus seres queridos, aplicando estrategias de tareas educativas dentro del hogar. Por consiguiente, Chen-Quesada et al. (2023), se relaciona con la población, toda vez que percibe las carencias, condiciones, para integrar y dar respuestas desde el contexto educativo. Por ello, Mohammadi (2023), es una herramienta fundamental para comprender la realidad de una comunidad.

En tanto, para las **competencias laborales**, se definen que son las características subyacentes como motivos, rasgos y competencias genéricas son aspectos fundamentales de la personalidad y el comportamiento humano que influyen en cómo las personas perciben, piensan, sienten y actúan en diferentes situaciones y contextos. Reconocer y desarrollar estas características (Velásquez Mauricio, 2021). Por ello, Farida & Setiawan (2022), indican que las competencias laborales son fundamentales para el éxito dinámico. Los directivos organizacionales comprenden la importancia de contar con empleados que posean las competencias adecuadas para enfrentar los desafíos del mercado.

De esa manera, Streimikiene et al. (2020), puede contribuir directamente al aumento de la productividad en la organización. Cuando los empleados poseen las habilidades y conocimientos adecuados para realizar sus tareas de manera efectiva, se pueden lograr resultados óptimos en un menor tiempo y con menos recursos. Por consiguiente, Hasan Al-Mamary (2022), Las competencias laborales permiten a las organizaciones identificar y aprovechar al máximo las habilidades de sus servidores. Al asignar roles y responsabilidades de acuerdo con las habilidades y capacidades de cada individuo, se pueden optimizar los recursos humanos disponibles y mejorar el desempeño general de la organización.

Asimismo, Sołoducho-Pelc & Sulich (2020), indican que, las competencias laborales son las herramientas son esenciales, ya que permiten a las

entidades aumentar la eficiencia, tomar decisiones informadas, innovar y diferenciarse de la competencia, y gestionar eficazmente sus recursos. Al invertir en las herramientas adecuadas y utilizarlas de manera efectiva, las empresas pueden aumentar sus posibilidades de éxito y mantener una posición destacada en el mercado. Por lo tanto, Ranjan & Foropon (2020), refieren que, las herramientas adecuadas pueden acrecentar la eficiencia y la producción en el lugar de trabajo al automatizar tareas repetitivas, optimizar procesos y facilitar la colaboración entre los equipos. Esto permite a la empresa lograr más con menos recursos y tiempo, lo que es esencial para mantenerse competitivo en un mercado exigente.

Seguidamente, Mamatxonovna-Asqarova et al. (2021), manifiestan que el avance tecnológico está transformando la manera en que se desarrollan las sistematizaciones en todos los sectores. Las empresas deben estar al día con las últimas tecnologías y herramientas digitales. Esto logra incluir la adopción de sistemas de gestión empresarial, la implementación de soluciones de inteligencia artificial y análisis de datos, y la capacitación del colaborador en utilización de la tecnología. Por ello, Gupta et al. (2020), refieren que alimentar y desarrollar continuamente las competencias laborales es fundamental para proteger la competitividad en el ámbito mercantil. Las compañías deben estar atentas a los factores de innovación, tecnología, flexibilidad productiva y calidad, y tomar medidas proactivas para adaptarse a los cambios y mejorar sus procesos administrativos y operativos en consecuencia. Esto les permitirá mantenerse relevantes y sobresalir en un mercado cada vez más competitivo y dinámico.

Seguidamente, Gupta et al. (2020), hacen mención que, uno de los grandes rasgos que ha prevalecido dentro de la institución está enmarcada a las competencias que se dan entre los colaboradores, a través de ello se busca promover acciones que permiten al desarrollo de las actividades; por lo tanto, es necesario el desempeño conjunto del personal para conocer sobre las habilidades y destrezas que cuentan cada uno de ellos para responder ante las tareas y problemas que se puedan dar durante sus funciones a realizar.

Asimismo, es importante que la institución educativa designa a un líder para que efectúe sus estrategias y así poder obtener resultados favorables, a fin de que no perjudiquen a la institución durante las actividades efectuadas internamente; ante esto, es necesario capacitar a los colaboradores para poder cumplir con los objetivos que se toman en cuenta cumplir durante el plazo establecido, de tal manera esto permita abrir nuevas brechas y accesos en mejora de la imagen institucional que busca cumplirse.

Además, Mamatxonovna-Asqarova et al. (2021), hacen referencia que, las competencias dentro del ámbito laboral han tenido gran relevancia en los últimos tiempos, debido al gran desempeño que efectúan los colaboradores dentro de sus áreas de trabajo; de acuerdo a esta situación muchas de las organizaciones han implementado medidas para poder atender a los problemas que se puedan dar dentro del ambiente laboral, dado que en alguna de las veces la falta de rendimiento y la falta de incentivo es un factor que predomina dentro de las instituciones; por lo tanto, esta problemática ha surgido en muchos organismos, lo cual no se ha logrado obtener buenos resultados para contribuir con el cumplimiento de los objetivos propuestos por la entidad. También, mediante las competencias se busca mantener un buen sistema de desarrollo de actividades, ya que gran parte de los colaboradores tienden a demostrar sus conocimientos y habilidades, a fin de poder ser considerados como colaboradores eficientes.

De esta manera, los autores Ranjan & Foropon (2020), hacen énfasis que, a través de las competencias se ha demostrado mayor efectividad en el cumplimiento de las tareas designadas por una organización, ya que muchos de los colaboradores tienden a tomar acciones a fin de poder dar lo mejor de sí y demostrar su buen desempeño acorde a las expectativas que busca la organización. Asimismo, no en todos los casos se ha dado buenos resultados respecto a las competencias generadas dentro de la institución, ya que muchas de las veces sean dadas problemas por los bajos rendimientos presentados por algunos colaboradores, generando de esta manera falta de capacidad para poder mantener un buen sistema de desarrollo que cumpla con los objetivos establecido por la entidad.

Por otro lado, en cuanto a las teorías de la variable **competencias laborales**, son las siguientes: **Teoría de capital humano**, en el contexto educativo, esta teoría destaca la importancia del aprendizaje, la educación y el desarrollo de infraestructuras públicas como medios para mejorar el capital humano de una sociedad (Lucero, 2014); también se encuentra la **teoría administrativa**, se centra en la búsqueda de soluciones eficientes para la gestión de instituciones, incluyendo las instituciones educativas. La implementación de softwares especializados que integran la gestión contable con la administración escolar es un ejemplo de cómo la tecnología puede interferir en los administrativos en las escuelas (Narváez, 2015). Seguidamente la **teoría de los mercados laborales**, se basa en el estudio del ámbito laboral y los factores que influyen en él, como las tasas de desempleo, los niveles salariales, la estructura ocupacional de la población y las preferencias profesionales de las personas. En el contexto educativo, esta teoría es relevante para entender las demandas del mercado laboral y cómo la educación puede preparar a los estudiantes para satisfacer esas demandas. (Torríco-Tumaev, 2012).

En tanto, las dimensiones de las **competencias laborales**, Según Díaz-Muñoz et al. (2020), son las siguientes: **Competencias cardinales**: son esenciales para todos los miembros de una empresa, independientemente de su cargo o nivel jerárquico. Estas competencias mejoran el desempeño exitoso en cualquier puesto de trabajo dentro de la entidad, las aptitudes cardinales son primordiales para todos los miembros de una compañía y proporcionan una base sólida para el desempeño exitoso en cualquier puesto de trabajo. Aunque estas competencias son universales, también pueden evolucionar y transformarse según las necesidades y exigencias cambiantes de la organización y el mercado. Es importante que las empresas identifiquen y fomenten el desarrollo de estas competencias clave para impulsar el éxito organizacional a largo plazo. También la dimensión **competencias específicas**: las competencias específicas son esenciales en todos los niveles y roles dentro de una organización, desde la jefatura y supervisión hasta la gerencia ejecutiva.

Asimismo, se definió como **hipótesis general: Hi:** Existe relación entre la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas – 2024. Como **hipótesis específicas:** El nivel de gestión educativa de la UGEL, Lamas - 2024, es alto. El nivel de competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas – 2024, es alto. Existe relación entre las dimensiones de la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas – 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básica, porque se efectuó el recojo de información de fuentes externas, tomando en cuenta las variables a investigar (Castro-Maldonado, et al, 2022). El diseño es no experimental, porque no se realizó algún tipo de manipulación a las variables en estudio, debido a la información pura que se ha obtenido durante la investigación (Pastora Alejo et al., 2020). El enfoque fue cuantitativo, porque la información obtenida fue analizada de acuerdo a los datos encontrados, lo cual permitió desarrollar la investigación de manera efectiva (Loayza-Rivas, 2021). El alcance es correlacional, debido a que se mantuvo la relación entre las variables establecidas, de acuerdo a ello se procesó toda la información extraída de diversas fuentes (García-González y Sánchez-Sánchez, 2020). Su corte es transversal, según Cvetkovic-Vega et al. (2021), porque se llevó a cabo la investigación en un solo momento, a través del estudio de los temas abordados por parte del investigador.

Respecto a la variable 1 gestión educativa, según el MINEDU (2023), La gestión educativa se refiere al conjunto de procedimientos administrativos y tácticas de liderazgo que se implementan en las instituciones educativas con el fin de garantizar el progreso integral de los alumnos hasta la culminación de su trayectoria educativa, fue medida con un cuestionario que consistió preguntas por cada variable de acuerdo a sus indicadores (Quincho et al., 2022). El instrumento de la variable gestión educativa será un cuestionario de realización propia que constó de 15 preguntas adaptada de Becerra, (2024), con una escala ordinal de 1= Nunca; 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5 = Siempre. La variable se medirá en tres niveles; bajo medio y alto, que fueron formuladas a través de sus dimensiones: Aspecto estratégico: planificación, competencias, responsabilidades, objetivos. Aspecto administrativo: conocimiento, organización, planeamiento, organización. Aspecto pedagógico: evaluación, propósito, recursos. Aspecto comunitario: actividades, necesidades, estrategias, que estuvieron divididas con sus indicadores.

Respecto a la variable 2 competencias laborales son características subyacentes que pueden ser motivos, rasgos o aspectos inherentes de la propia persona. Estas competencias representan habilidades y cualidades fundamentales que son aplicables en una amplia variedad de contextos, tanto en el ámbito personal como profesional. A menudo, estas competencias son intrínsecas a la persona y pueden influir en su desempeño y éxito en diversas áreas de la vida (Velásquez, 2021), en la definición operacional, fue medida con un cuestionario que constó de 15 preguntas adaptado de Delgado y Sánchez, (2023), de igual forma para la variable competitividad fue un cuestionario de elaboración propia que constará de 15 preguntas, con una escala ordinal de 1= nunca; 2= casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5 = Siempre. La variable se medirá en tres niveles; bajo medio y alto, teniendo como dimensiones: Competencias cardinales; Competencias específicas gerenciales.

La población, Leyva-Vázquez et al. (2022), indican que, fue un conjunto de personas al cual se estudia para conocer su comportamiento, de acuerdo a los resultados conseguidos poder recopilar información para la investigación. La población fue de 55 servidores de la UGEL, Lamas. En los criterios de inclusión, se incluyeron trabajadores nombrados, trabajadores cuya permanencia supere los 3 meses, se excluyeron a practicantes, trabajadores mayores a 65 años. La muestra de acuerdo a Romero-Urrúa et al. (2022), fue una parte del estudio de la población que sirvió como mecanismos de análisis para una investigación, la muestra estuvo formada por 55 servidores de la UGEL, Lamas, no se empleó el muestreo debido a que se trabajó con la totalidad de elementos de la población. La unidad de análisis estuvo formada por un servidor de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas.

Además, la técnica fue la encuesta, avalada por Medina et al. (2023), definió, como un método que sirvió para obtener información real mediante preguntas establecidas por parte del investigador al sujeto de estudio. En cuanto al instrumento, se utilizó el cuestionario que es considerado como el conglomerado de preguntas en función al tema. Dentro de ello, para la validez se tomó en cuenta cinco expertos y con ello se calculó la validez de acuerdo

al V de Aiken, ya que dicho valor fue mayor a 0.8. Finalmente se tuvo un valor de 0.90 (0.90 %) para la variable 1 y 0,89 (0.89 %) para la variable 2, por lo tanto (ver anexo). La confiabilidad fue dada mediante el alfa de Cronbach cuyos resultados fue tomada en cuenta si son iguales o superiores a 0.7 (Romero-Urréa et al., 2022). obteniendo como resultado 0.942 para la variable gestión educativa y como resultado 0.977 para la variable competencias laborales (Ver anexo).

Por otro lado, concerniente a los procedimientos, primero se procedió con la obtención del permiso por parte de la entidad, para lo cual se envió la solicitud correspondiente, también se estructuraron los cuestionarios, estos pasaron a la determinación de su validez por medio del juicio de expertos y la V de Aiken, además se determinó su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, posteriormente se aplicaron a la muestra bajo la modalidad directa, esto permitió la recopilación de los datos. En tanto, respecto al método de análisis de datos, todo lo recopilado por medio de los cuestionarios se analizaron por medio de la estadística descriptiva para conocer las frecuencias y porcentajes, así como la estadística inferencial con el cual se conocieron las correlaciones por medio de la prueba de hipótesis empleando el estadístico Rho de Spearman, el cual fue determinado por medio de la prueba de normalidad a través de Kolmogorov-Smirnov.

Se precisó el sustento respetando los **principios éticos** internacionales como la **autonomía**, donde se consideró la propia decisión de los sujetos de estudio para participar en la investigación, es decir la propia decisión de los colaboradores sobre si brindar las respuestas solicitadas en el cuestionario e identificando los temas discutidos. La **beneficencia**, se protegió en toda la investigación la integridad de los sujetos de estudio. La **no maleficencia**, la investigación fue ejercida de buena fe, sin generar daño alguno. La **justicia**, porque se cumplió con todos los requisitos del consentimiento informado. El **derecho**, no se vulneró el derecho de ser elegido.

III. RESULTADOS

3.1. Analizar el nivel de gestión educativa de la UGEL, Lamas - 2024.

Tabla 1

Nivel de gestión educativa

Variable/Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Gestión educativa	Bajo	15-35	18	33%
	Medio	36-56	33	60%
	Alto	57-75	4	7%
	Total		55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a servidores de la UGEL, Lamas.

Interpretación

La tabla 1 muestra que la variable **gestión educativa** presenta un nivel bajo en 33 %, medio en 60 %, y alto en 7 %; dentro de ello se destaca la predominancia del nivel medio, lo cual se debe a que unidades educativas llevan un control adecuado de su gestión al momento de implementar las actividades correspondientes.

3.2. Identificar el nivel de competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas – 2024.

Tabla 2

Nivel de competencias laborales.

Variable/Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Competencias laborales	Bajo	15-35	12	22%
	Medio	36-56	36	65%
	Alto	57-75	7	13%
	Total		55	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a servidores de la UGEL, Lamas.

Interpretación

La variable **competencias laborales** presenta un nivel bajo en 22 %, medio en 65 %, y alto en 13 %; dentro de ello predomina el nivel medio, debido a que las competencias laborales de cada unidad de gestión no son las adecuadas para cumplir las metas.

3.3. Conocer la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas – 2024.

Tabla 3

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	,135	55	,013
Aspecto estratégico	,152	55	,003
Aspecto administrativo	,142	55	,008
Aspecto pedagógico	,133	55	,017
Aspecto comunitario	,185	55	,000
Competencias laborales	,183	55	,000
Competencias cardinales	,128	55	,025
Competencias específicas gerenciales	,144	55	,006

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

Se precisa la prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra supera los 50 elementos (55 servidores de la UGEL), resultando el p-valor = 0,013 y 0,000 cercanos al Alpha 0.05, demostrando una distribución no normal; permitiendo la utilización del Rho de Spearman para las correlaciones.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas - 2024.

			Aspecto estratégico	Aspecto administrativo	Aspecto pedagógico	Aspecto comunitario	Competencias laborales
Rho de Spearman	Aspecto estratégico	Coeficiente de correlación	1,000	,883**	,496**	,259	,966**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,056	,000
		N	55	55	55	55	55
	Aspecto administrativo	Coeficiente de correlación	,883**	1,000	,595**	,394**	,880**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,003	,000
		N	55	55	55	55	55
	Aspecto pedagógico	Coeficiente de correlación	,496**	,595**	1,000	,689**	,400**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	55	55	55	55	55
	Aspecto comunitario	Coeficiente de correlación	,259	,394**	,689**	1,000	,699
		Sig. (bilateral)	,056	,003	,000	.	,000
		N	55	55	55	55	55
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,966**	,880**	,400**	,699	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	55	55	55	55	55

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

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

En la tabla 4 se muestra que existe relación positiva moderada, alta, muy alta y significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y las competencias laborales, con un Rho de Spearman de 0.400, 0,699, 0,880, 0,966 y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), lo cual indica que el fortalecimiento de cada dimensión de la gestión educativa como permitirá que se mejore de manera proporcional las dimensiones de las competencias laborales en los servidores de la entidad, de modo que estos puedan cumplir sus metas.

3.4. Determinar la relación entre la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas - 2024.

Tabla 5

Relación entre la gestión educativa y las competencias laborales.

			Gestión educativa	Competencias laborales
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55

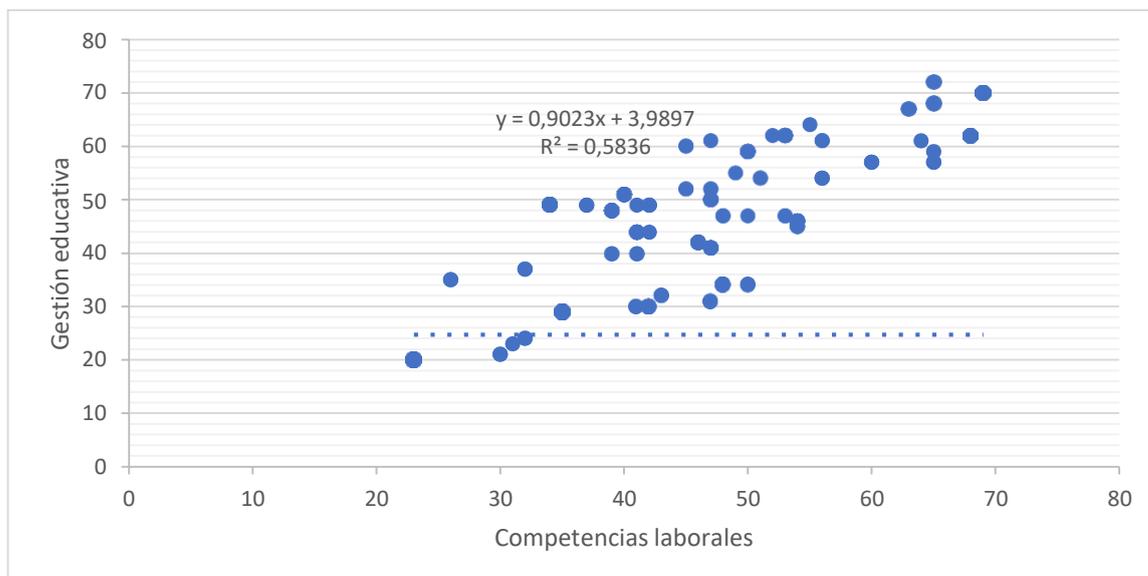
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

En la tabla 5 se muestra que existe relación positiva alta y significativa entre la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas – 2024, con un Rho de Spearman de 0.764, y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), aceptando así la hipótesis, lo cual determina que se producirá el mejoramiento de la gestión educativa producirá mejoras proporcionales.

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la gestión educativa y competencias laborales.



Nota: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

El coeficiente de determinación ($R^2 = 0.5836$), indica que la competencia laboral depende en 58.36 % de la gestión educativa, destacando de esta manera que mientras mejor se desarrollen los procedimientos para mejorar la gestión educativa, se logrará efectos positivos en el fortalecimiento de las competencias laborales.

IV. DISCUSIÓN

Se partió de que el nivel de gestión educativa es medio en 60 %, representado por como las unidades educativas llevan un control adecuado de su gestión al momento de implementar las actividades correspondientes. Coincidiendo con la teoría de la educación, según Touriñán (2015), se refiere a la comprensión profunda y sistemática de los procedimientos educativos, tanto desde una perspectiva práctica como teórica. Esta teoría aborda diversos aspectos de la educación, como las políticas educativas. Por lo tanto, esta teoría abarca que la educación es fundamental para la sociedad, ya que con ello muestran la capacidad que tiene una persona al momento de incrementarse dentro del mundo laboral.

Por consiguiente, coincide con Palacio-Sprockel et al. (2022), que los factores demostraron que los alumnos tuvieron un grado alto en lo que respectan los valores, generando que la gestión educativa muestra gran calidad para que los usuarios mantengan la confianza adecuada de seguir aprendiendo por cada aspecto que refiere y con ello mejorar la calidad de enseñanza que los docentes implementen hacia los alumnos para que mejoren día a día en los aprendizajes, manteniendo un buen interés de parte los padres hacia las instituciones, consideran que es fundamental que reciban aprendizajes con especialistas adecuados dentro de la ciudadanía. Es así como los alumnos se centran en aprender a diario para que con el tiempo concreten dicha enseñanza en gestionar un buen proyecto en cuanto a las actividades que realizan para implementar una buena enseñanza.

De esa manera, coincide con Pacheco et al. (2023), que actualmente las competencias laborales son influenciadas con la mejoría de competir dentro de las instituciones, ya que los mismos gerentes se encargan de que su personal sea competitivo, convirtiendo metas a cumplirse en un determinando tiempo, implementando estrategias de una manera de cómo serán tratados al momento de brindar un servicio y sea convincentes ante los usuarios que lo requieran. Por lo tanto, la gestión educativa dentro de las unidades es un

factor clave para que exista competencias laborales, de las cuales ayude a mejorar las metas que existen dentro de las instituciones.

Por consiguiente, el nivel de competencias laborales es medio en 65%, basado en las competencias que existe dentro del centro administrativo de cada unidad de gestión, ya que compiten por conseguir una meta de acuerdo a lo estipulado. Coincidiendo con la teoría de capital humano, de acuerdo a Lucero (2014), esta teoría destaca la importancia del aprendizaje, la educación y el desarrollo de infraestructuras públicas como medios para mejorar el capital humano de una sociedad. Es así como las competencias laborales mejoran el interés que tienen el personal educativo al momento de brindar una enseñanza hacia las personas que lo requiere, con el fin de velar los intereses tanto propios como profesional.

De esa manera, coincide con Villafuerte et al. (2023), que en esta estudio se pudo consignar que mientras las instituciones mejoren, también mejorará el aprendizaje que brindan hacia los estudiantes, asimismo generar empleos ya que beneficiará tanto a las personas con experiencia en el caso como a los estudiantes que están dispuesto a generar una buena educación, ya que con ello logran contribuir una buena recaudación en lo que concierne a la economía, es por ello que las instituciones generan competencia para que puedan mejorar los aspectos ya establecidos, cumpliendo con los derechos de cada estudiante al momento de ser parte de una institución. Por lo general dentro de las instituciones existe gran variedad de enseñanzas, de las cuales cada alumno debe enfocarse en aprender lo que mejor le corresponda, ya que en un futuro no solo beneficiará a su persona, sino que ayudará a muchas más personas a escoger un mejor tipo de enseñanza.

También coincide con Mamatxonovna-Asqarova et al. (2021), manifiestan que el avance tecnológico está transformando la manera en que se desarrollan las sistematizaciones en todos los sectores. Las empresas deben estar al día con las últimas tecnologías y herramientas digitales. Esto logra incluir la adopción de sistemas de gestión empresarial, la implementación de soluciones de

inteligencia artificial y análisis de datos, y la capacitación del colaborador en utilización de la tecnología. Es así como los avances tecnológicos generan grandes competencias laborales, ya que con ello eligen a un personal adecuado para que brinde una enseñanza que mejore el nivel de calidad educativo.

De ese mismo modo, existe relación positiva moderada, alta, muy alta y significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y las competencias laborales. Coincidiendo con la teoría del Humanismo, según Zarzo (2013), ofrece una perspectiva optimista y centrada en el individuo sobre el comportamiento humano y el proceso educativo, destacando la importancia del autoconocimiento, la autorrealización y las relaciones interpersonales en el desarrollo personal y social. Es por ello que la gestión educativa influye para que exista una buena competencia laboral, mejorando la calidad de enseñanza, y por ende creando nuevas estrategias de aprendizajes para un mejor futuro de cada uno de los estudiantes.

Además, coincide con Jiménez et al. (2022), que, son importantes la gestión que implementan adentro de las entidades educativas, ya que se encargan de mejorar las enseñanzas que los docentes implementan dentro de un sala de estudio, generando así que las plataformas sea necesario, es por ello que los encargados de cada institución evidencian los logros que se visualizan dentro de ello, para que mejore el perfil de los estudiantes al momento de egresar, generando expectativas positivas, brindando un apoyo en lo que concierne al procedimiento de enseñanza dentro de la universidad mencionada. Es así como la gestión educativa genera interés por parte de los especialistas en enseñanza, ya que conlleva una serie de aprendizajes en lo que son las plataformas, manteniendo las expectativas altas.

También, coincide Gupta et al. (2020), refieren que alimentar y desarrollar continuamente las competencias laborales es fundamental para proteger la competitividad en el ámbito mercantil. Las compañías deben estar atentas a los factores de innovación, tecnología, flexibilidad productiva y calidad, y

tomar medidas proactivas para adaptarse a los cambios y mejorar sus procesos administrativos y operativos en consecuencia, esto les permitirá mantenerse relevantes y sobresalir en un mercado cada vez más competitivo y dinámico. Es así como a diario desarrollan nuevas estrategias dentro del ámbito estudiantil, para que así tanto los estudiantes como los docentes mantengan el interés tanto en aprender como en enseñar diversas técnicas adecuadas.

Por otro lado, existe relación positiva alta y significativa entre la gestión educativa y las competencias laborales, dichos resultados se deben a una buena gestión educativa dentro de la entidad, haciendo que exista una buena competencia laboral. Coincidiendo con la teoría cognitiva, de acuerdo a Kuhn (2007), proporciona un marco conceptual para alcanzar cómo funciona lo cognitivo y cómo influye en el comportamiento y el aprendizaje. Ha tenido una gran influencia en la psicología, la educación y otras disciplinas relacionadas con el estudio del comportamiento humano. Asimismo, coincide con la teoría Teoría administrativa, se centra en la búsqueda de soluciones eficientes para la gestión de instituciones, incluyendo las instituciones educativas. La implementación de softwares especializados que integran la gestión contable con la administración escolar es un ejemplo de cómo la tecnología puede interferir en los administrativos en las escuelas. Es así como las teorías se buscan una mejor enseñanza y por ende se mantengan informados de cualquier tipo de gestión educativo que se presente en el transcurso de su enseñanza.

Bajo esta misma lógica coincide con Jiménez-Riofrío (2022), que, durante el estudio de caso, los autores se comprometieron a seguir inculcando en otras instituciones su conocimiento sobre los lineamientos y cumplimiento del nuevo modelo de gestión educativa introducido en Ecuador en 2016 entre los administradores de otros distritos, del distrito. Entre los participantes del círculo 07D01 el liderazgo pedagógico tiene una relación positiva significativa con la comunicación, según una correlación de Spearman de 0.293 y un valor p de 0.027, el liderazgo pedagógico se relaciona efectivamente con la

motivación del liderazgo en el círculo 07D01 Cantón Pasaje. Es así como los conocimientos de los especialistas son de gran ayuda para los estudiantes, ya que contienen la experiencia adecuada de mejorar los límites de aprendizajes para que obtengan un liderazgo adecuado en un futuro.

Además, coincide con Palacio-Sprockel et al. (2022), indican que la gestión educativa facilita el progreso y la intervención de todos los actores involucrados en el centro educativo, incluyendo estudiantes, maestros, directores y personal de administración. Este enfoque colaborativo permite operar la transformación de la realidad educativa y construir nuevos escenarios de acción que estén alineados con los propósitos educativos y los objetivos institucionales. De esa manera la gestión educativa mejora la atención que tienen los docentes al momento de brindar una información que realmente ayude a los alumnos a mejorar su aprendizaje en un corto tiempo.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Existe relación positiva alta y significativa entre la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas – 2024, con un Rho de Spearman de 0.764, y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, según el coeficiente de determinación ($R^2=0.5836$), las competencias laborales dependen en 58.36 % de la gestión educativa; lo cual determina que se producirá el mejoramiento de la gestión educativa producirá mejoras proporcionales sobre el fortalecimiento de las competencias laborales en los servidores de la entidad.
- 5.2. El nivel de gestión educativa es medio en 60 %, debido a que unidades educativas llevan un control adecuado de su gestión al momento de implementar las actividades correspondientes.
- 5.3. El nivel de competencias laborales es medio en 65 %, basado en las competencias que existe dentro del centro administrativo de cada unidad de gestión, ya que compiten por conseguir una meta de acuerdo a lo estipulado por el estado.
- 5.4. Existe relación positiva moderada, alta, muy alta y significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y las competencias laborales, con un Rho de Spearman de 0.400, 0,699, 0,880, 0,966 y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), lo cual indica que el fortalecimiento de cada dimensión de la gestión educativa como permitirá que se mejore de manera proporcional las dimensiones de las competencias laborales en los servidores de la entidad, de modo que estos puedan cumplir sus metas.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Al director de la UGEL, Lamas, desarrollar una planeación estratégica para abordar las necesidades fundamentales, cumpliendo los aspectos administrativos y comunitarios necesarios para gestionar los recursos y poner énfasis en los temas pedagógicos.
- 6.2.** Al jefe del área de operaciones de la UGEL, Lamas, mayor eficiencia, consistencia y transparencia en la realización de las tareas académicas y administrativas para una adecuada ejecución de un sistema de gestión de calidad que puede generar una serie de beneficios tangibles e intangibles que contribuyen a su eficacia, eficiencia y relevancia en el contexto educativo.
- 6.3.** Al jefe del área de planificación de la UGEL, Lamas, mayor establecimiento de metas a largo plazo, así como la identificación de las estrategias y acciones necesarias para alcanzarlos, haciendo un análisis integral, la identificación de recursos disponibles y la definición de planes de acción coherentes con la visión y misión de la entidad educativa.
- 6.4.** Al jefe del área de personal de la UGEL, Lamas, capacitar al personal de la institución para contar con empleados que posean las competencias adecuadas para enfrentar los desafíos del mercado y lograr el crecimiento y la prosperidad a largo plazo de la organización.

REFERENCIAS

- Agreda Vega, J., Sare Lara, E., y Villanueva Montoya, E. (2023). Gestión educativa y calidad de locales escolares –UGEL San Martín, 2021. *Ciencia latina*, 7(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5878
- Arjona-Granados, M.P., Lira-Arjona, A., & Maldonado-Mesta, E.A. (2022). Quality management systems and educational quality in Mexican Higher Education Public Institutions. *Revista de ciencias de administración y economía*, 26(8). <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.05>
- Becerra, M. (2024). *La gestión educativa y desarrollo profesional de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja – 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132662/Becerra_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cangui-Basantes, M.O., Lamus-de Rodríguez, T.M., Cerda-Solís, G.M., & Casco-Hinojosa, J.D. (2023). Agogic sciences for innovation in teaching management at the "AIDA GALLEGOS" educational unit. *Ciencia y Tecnología*, 82(2). <https://doi.org/10.56294/sctconf2023382>
- Care (2023). 5 cifras alarmantes de la educación en el Perú. <https://care.org.pe/5-cifras-alarmantes-de-la-educacion-en-el-peru/#:~:text=Factores%20como%20la%20falta%20de,acuerdo%20al%20Ministerio%20de%20Educaci%C3%B3n>.
- Castro-Maldonado, J., Gómez-Macho, L. y Camargo-Casallas, E. (2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 75(27). <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Cervantes-López, M.J., Llanes-Castillo, A., Rivera-García, G.E., Montes-de Oca Rojas, Y. (2023). Strategic quality management for educational improvement in Mexico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10). <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.26>

- Chen-Quesada, E., García-Martínez, J.A., & Ruiz-Chaves, W. (2023). Educational Management for Inclusion: Personal and Professional Profiles of Costa Rican Elementary School Principals. *Educare Electronic Journal*, 27(3). <https://doi.org/10.15359/ree.27-3.17435>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. y Soto (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1). <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Díaz-Muñoz, G.A., Quintana-Lombeida, M.D., y Fierro-Mosquera, D.G. (2020). Las competencias laborales como factor de crecimiento para las organizaciones. *Revista innova*, 6(1). <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1465>
- Delgado, D. E. y Sanchez, S. J. (2023) *Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112692/Delgado_VDE-Sanchez_CSJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ebzeeva, Y., Dubinina, N., Dugalich, N., & Levshits, A. (2022). Rankings internacionais da competitividade das universidades no espaço educacional global. *University of Russia*, 22(2). <https://doi.org/10.22633/rpge.v26iesp.2.16564>
- Farida, I., & Setiawan, D. (2022). Business Strategies and Competitive Advantage: The Role of Performance and Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 163(8). <https://doi.org/10.3390/joitmc8030163>
- García-González, J. y Sánchez-Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información Tecnológica*, 31(6). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Gupta, S., Gallear, D., & Rudd, J. (2020). The impact of brand value on brand competitiveness. *Journal of Business Research*, 112(1). <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.033>

- Hasan Al-Mamary, Y. (2022). Impact of autonomy, innovativeness, risk-taking, proactiveness, and competitive aggressiveness on students' intention to start a new venture. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(1). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100239>
- Ismail, H.A., & Anwar-Us, K. (2022). Factors affecting critical and holistic thinking in islamic education in indonesia: self-concept, system, tradition, culture. (literature review of islamic education management). *University State Islam of Sultan Thaha Saifuddin Jambi*, 19(33). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3>
- Jiménez-Becerra, I., Ghotme, K., Estevao-Romeiro, A. (2022). Evaluación del proceso de gestión educativa para la integración de modelos didácticos mediados por TIC: un estudio de caso múltiple. *Políticas públicas*, 30 (116). <https://doi.org/10.1590/S0104-403620210002902889>
- Jiménez-Riofrío, S.M. (2022). Gestión educativa y liderazgo educativo; el tic en la mejora de la competitividad. *Revista Asociación Latinoamericana De Ciencias Neutrosóficas*, 66 (1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5874222>
- Kuhn (2007). Teoría cognitiva. <http://prod77ms.itesm.mx/podcast/EDTM/P231.pdf>
- Leyva-Vázquez, M., Viteri-Moya, J. y Estupiñán-Ricardo, J. (2022). Diagnóstico de los retos de la investigación científica postpandemia en el Ecuador. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2960>
- Loayza-Rivas, J. (2021). Actitudes hacia la investigación científica y estadística en estudiantes de Psicología. *Academo (Asunción)*, 8(2). <https://doi.org/10.30545/academo.2021.jul-dic.6>
- Lucero, R. (2014). La teoría del Capital Humano y sus implicancias locales. *Universidad Nacional de Lomas de Zamora*. <http://www.fyc.vfct1209.avnam.net/sites/default/files/UNIDAD%20%20-%20LA%20TEORIA%20DEL%20CAPITAL%20HUMANO.pdf>
- Mamatxonovna-Asqarova, A., Ravshanovna-Xonkeldiyeva, K., & Ulugbekovna-Nomonjonova. F. (2021). Classification Of Competition in The Market of Light Industrial Goods and The Factors That Shape It. *The American Journal of*

Management and Economics Innovations, 31(1).
<https://doi.org/10.37547/tajmei/Volume03Issue01-10>

Manríquez-Gutiérrez, K., y Reyes-Roa, M. (2022). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. *Universidad de Costa Rica*, 46(1).
<https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44514>

Martínez-Huamán, E., Quispe-Morales, R.A., Gutiérrez-Mendoza, J., & García-Rivas, C.E. (2022). Educational management and competencies: conceptions of university teachers. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7).
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.18>

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., y Martel, C. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Perú.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

Mestanza-Chochabot, J., y Vega-Becerra, M.M. (2021). Liderazgo directivo y su impacto en la gestión centrada en los aprendizajes. *Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(1). <https://doi.org/10.26495/re.v5i1.1890>

Ministerio de Educación (2023). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. Perú.
<https://observatorio.minedu.gob.pe/almacenamiento/2023/03/guia-gestion-escolar.pdf>

Mohammadi, M. (2023). Digital information literacy, self-directed learning, and personal knowledge management in critical readers: Application of IDC Theory. *Mohammadi Research and Practice in Technology Enhanced Learning*, 19 (4). <https://doi.org/10.58459/rptel.2024.19004>

Naciones Unidas (2024). 17 objetivos para transformar nuestro mundo.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Narváez, J. (2016). *Teoría administrativa*. https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-15-Teoria_administrativa.pdf

- Pacheco, J., Rodríguez, E. y Hernández, S. (2023). Competitividad de los micronegocios: análisis exploratorio de conglomerados en Bogotá, Colombia. *Innovate*, 92(34). DOI: 10.15446/innovar.v34n92.101063
- Palacio-Sprockel, L., Curiel-Gómez, Y., y Peñaranda De Armas, K. (2022). Innovación en la gestión educativa: actores y procesos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27 (8), 1476-1490. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.47>
- Pastora-Alejo, B., Fuentes-Aparicio, A. y Rivero-Padrón, Y. (2020). Importancia de la asignatura metodología de la investigación para la formación investigativa del estudiante Universitario. *Conrado*, 73(16). <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n73/1990-8644-rc-16-73-295.pdf>
- Peniche-Cetzal, R., Ramón-Mac, C., Pedroza-Zúñiga, L. (2023). Prácticas de gestión escolar en bachilleratos de alta y baja eficacia escolar en Aguascalientes, México. *Revista mexicana de investigación educativa*, 28 (97). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662023000200447&script=sci_arttext
- Pérez, A. (2023). La deficiencia educativa retrasa a Colombia. *Razonpublica*. [https://razonpublica.com/la-deficiencia-educativa-retrasa-colombia/#:~:text=16%20a%C3%B1os%20mal%20y%20sin%20cambios%20en%20educaci%C3%B3n&text=En%20PISA%202022%2C%20el%2071,\(nivel%20de%20PISA\)](https://razonpublica.com/la-deficiencia-educativa-retrasa-colombia/#:~:text=16%20a%C3%B1os%20mal%20y%20sin%20cambios%20en%20educaci%C3%B3n&text=En%20PISA%202022%2C%20el%2071,(nivel%20de%20PISA)).
- Portocarrero-Sierra, L., Restrepo-Morales, J.A., Valencia-Cárdenas, M., & Calderón-Vera, L.K. (2021). Educational management for academic sustainability in Colombia. *Formación Universitaria*, 14(5). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000500107>
- Puican-Rodriguez, V.H., Gomez-Morales, A.J., Rimapa-Navarro, L.R., & Vargas-Espinoza, L. (2023). Pedagogical leadership in the educational management of peruvian educational institutions. *International journal of professional Business Review*, 68(1). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1548>

- Quincho, R, Cárdenas, J., Inga, V., y Bada, W. (2022). Metodología de la investigación científica: El sentido crítico, ante todo con uno mismo. Perú. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/47/44/66>
- Ranjan, J., & Foropon, C. (2021). Big Data Analytics in Building the Competitive Intelligence of Organizations. *International Journal of Information Management*, 56(1). <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102231>
- Rodriguez, V., Morales, A. & Navarro, L. (2023). Pedagogical leadership in the educational management of peruvian educational institutions. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4). DOI: 10.26668/businessreview/2023.v8i4.1548
- Romero-Urréa, H., Real-Cotto, J. J., Ordoñez-Sánchez, J. L., Gavino-Díaz, G. E. y Saldarriaga, G. (2022). Metodología De La Investigación. *ACVENISPROH Académico*. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
- Salazar-Rebaza, C., Zegarra-Alva, M., & Cordova-Buiza, F. (2022). Management and leadership in university education: Approaches and perspectives. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3). [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.11](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.11)
- Santin, S., Negro, E. (2023). Rupturas y persistencias en la gestión educativa: preguntas abiertas sobre un modelo para armar. *Serie indagaciones*, 33 (1). <http://dx.doi.org/10.37177/unicen/eb33-351>.
- Sołoducho-Pelc, L., & Sulich, A. (2020). Between Sustainable and Temporary Competitive Advantages in the Unstable Business Environment. *Revista sustainability*, 24(1). <https://doi.org/10.3390/su12218832>
- Streimikiene, D., Biruta, S., Edmundas, J., & Simaavicius, A. (2020). Sustainable tourism development and competitiveness: The systematic literatura review. *Revista Wiley*, 11(2). <https://doi.org/10.1002/sd.2133>
- Torrico-Tumaev, A. (2012). Consideraciones del mercado de trabajo, gestión de recursos humanos, salario y empleo. *Perspectivas*, 29(12). <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941258006.pdf>

- Touriñán (2016). Teoría de la educación como conocimiento de la educación. *Revista Virtual Redipe*, 5 (8).
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6064996.pdf>
- Villafuerte, D., García, A. & Chura, H. (2023). The advancement of work through policies for the promotion and competitiveness of SMEs within the framework of a social market economy. *Magazine of the Faculty of Law and Political Sciences*, 139(53). DOI: 10.18566/rfdcp.v53n139.a01
- Wong-Fajardo, E., Mendoza-Rodas, M. & Hernández-Vásquez, R. (2023). Implementation of an Integrated Academic Management Model with LMS in the University System. *Publications of the Faculty of Education and Humanities of the Melilla Campus*, 53(2). DOI: 10.30827/publicaciones.v53i2.26826
- Yaguna-Guerra, J.P., Yaguna-Guerra, M, E., & Caicedo-Manjarres, C.R. (2022). Participation in educational management as a validity of human rights. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(100).
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.10>
- Yanto, M., Warsah, I. & Morganna, R. (2022). Intercultural Sensitivity of Educational Management Students as the Future's Educational Leaders in Indonesia. *International Journal of Sociology of Education*, 11(3). DOI: 10.17583/rise.10483
- Zarzo, E. (2013). Teoría del Humanismo. *Diánoia*, 58 (70).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-24502013000100013
- Zavala-Soledispa, B., Soledispa-Cañarte, B., Soledispa-Cañarte, P. (2022). Educational management as a driver of scientific and technological research: New horizons for innovation. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2 (1).
<https://doi.org/10.56294/saludcyt2022165>
- Zhuravel, Y., Kuzmenko, Y., Fedoruk, O., & Tymkiv, I. (2022). Increasing the competitiveness of educational institutions in the conditions of internetization.

Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación, 16(3).
<https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2022.16.03.2>

ANEXOS

Anexo 1

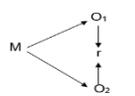
Matriz de Operacionalización de variables

Título: Gestión educativa y competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2024.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión educativa	Según el Ministerio de Educación (2023), es el conjunto de procesos administrativos y estrategias de liderazgo que buscan lograr el desarrollo integral de las y los estudiantes, así como garantizar su acceso a la educación básica hasta la culminación de su trayectoria educativa. Esto se logra a través de la gestión de las condiciones operativas, de la gestión de la práctica pedagógica y de la gestión del bienestar escolar.	La variable será medida con una escala ordinal mediante un cuestionario a través de sus dimensiones.	Aspecto estratégico	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos - Procesos administrativos - Procedimientos - Desarrollo de estrategias 	Ordinal
			Aspecto administrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Tareas pedagógicas - Tareas estratégicas - Tareas comunitarias - Objetivos institucionales 	
			Aspecto pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de metas - Procesos administrativos - Logros de aprendizaje 	
			Aspecto comunitario	<ul style="list-style-type: none"> - Convivencia escolar - Desarrollo integral - Espacios de aprendizaje 	
Competencias laborales	son las características subyacentes, que puede ser un motivo, un rasgo o un aspecto de la propia persona. El autor indica también que pueden ser aspectos inconscientes de la persona y nombra a dichas características personales como competencias genéricas (Velásquez Mauricio, 2021)	La variable será medida con una escala ordinal mediante un cuestionario a través de sus dimensiones.	Competencias cardinales	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Calidad del trabajo - Integridad - Política de trabajo - Soluciones innovadoras 	Ordinal
			Competencias específicas gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo ejercido - Estrategias - Equipos de trabajo - Desarrollo de equipos 	

Anexo 2

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis		Técnica e Instrumentos
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2024?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas - 2024?</p> <p>¿Cuál es el nivel de competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2024?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Analizar el nivel de gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas, 2024.</p> <p>Identificar el nivel de competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2024.</p> <p>Conocer la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2024.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2024.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El nivel de gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas, 2024, es alto.</p> <p>El nivel de competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2024, es alto.</p> <p>Existe relación entre las dimensiones de la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2024.</p>		<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>		
<p>Diseño No experimental</p>  <p>M = Muestra O1= Gestión educativa O2 = Competencias laborales r = Relación entre ambas variables</p>	<p>Población: Estará integrada por 55 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas</p> <p>Muestra: Estará conformada por 55 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas</p>	<p>Variables</p> <p>Gestión educativa</p> <p>Competencias laborales</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Aspecto estratégico</p> <p>Aspecto administrativo</p> <p>Aspecto pedagógico</p> <p>Aspecto comunitario</p> <p>Competencias cardinales</p> <p>Competencias específicas gerenciales</p>	

Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión educativa

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) trabajador (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de gestión educativa

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Criterios				
		1	2	3	4	5
	Aspecto estratégico					
01	La institución toma en cuentas sus objetivos al momento de disponer sus procesos.					
02	Considera que la institución orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus metas trazadas.					
03	Considera que la institución orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus objetivos.					
04	Considera que la institución toma en cuentas sus metas al momento de disponer sus procedimientos .					
05	Considera que la institución para el desarrollo de sus estrategias cuenta con una orientación adecuada.					

Aspecto administrativo					
06	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas pedagógicas que deben realizarse.				
07	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas estratégicas que deben realizarse.				
08	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas comunitarias que deben realizarse.				
09	Considera que la institución adecuada sus procesos que deben realizarse por el personal para el cumplimiento de los objetivos institucionales .				
Aspecto pedagógico					
10	Considera que la institución adecua sus actividades para el cumplimiento de las metas de gestión				
11	Considera que la institución adecua sus procesos administrativos para mejora de la gestión				
12	Considera que la institución trabaja de manera ordenada para cumplir con sus logros de aprendizaje .				
Aspecto comunitario					
13	Considera que la institución desarrolla actividades adecuadas para el desarrollo de una buena convivencia escolar .				
14	Considera que la institución ejecuta actividades para generar un desarrollo integral en su personal.				
15	Considera que la institución genera espacios de aprendizaje para su personal.				

Cuestionario: Competencias laborales

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) trabajador (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de competencias laborales.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Criterios				
		1	2	3	4	5
Competencias cardinales						
01	Se asume un fuerte compromiso con los propósitos que pretende alcanzar la institución.					
02	Se siente comprometido con la búsqueda de soluciones a los problemas que aquejan a la empresa.					
03	Se identifica con facilidad los errores que afectan la calidad de trabajo .					
04	Se considera que la calidad de trabajo propicia el desenvolvimiento del personal.					
05	Se actúa con integridad aún en situaciones difíciles de afrontar.					

06	Se actúa con integridad a la hora de desarrollar sus labores.					
07	Se considera que la política de trabajo está orientada a la innovación.					
08	Se brinda soluciones innovadoras ante los problemas que se suscitan dentro de la empresa.					
Competencias específicas gerenciales						
09	Se cree que el liderazgo ejercido por el representante de la empresa es adecuado.					
10	Se cree que el liderazgo ejercido por el gerente está orientado a alcanzar los objetivos y metas.					
11	Se cree que el líder ejecuta estrategias que dan resultados provechosos.					
12	Se cree que el gerente diseña estrategias de trabajo eficientes para aprovechar rápidamente las oportunidades de mejora.					
13	Se considera que el gerente desarrolla equipos de trabajo altamente competitivos para realizar las actividades planeadas.					
14	Se considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos individuales.					
15	Usted considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos grupales.					

Anexo 4

Evaluación por juicio de expertos

Variable 1: Gestión educativa.

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Gestión Educativa.

Definición de la variable/ categoría: según el MINEDU (2023), son los procesos que están implementados dentro de las instituciones educativas generando estrategias de cuales mejoren el desarrollo de cada estudiante, así como gestionar que su aprendizaje genere grandes cambios a la sociedad, mostrando el interés de acceder con la educación desde su comienzo hasta su final de cada trayectoria educativa, ya que esto consigue de acuerdo a como son las estrategias dentro de institución.

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Objetivo			
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
Aspecto estratégico	Objetivos	La institución toma en cuenta sus objetivos al momento de disponer sus procesos					X					X				X										X
	Procesos administrativos	Considera que la institución orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus metas trazadas					X					X				X										X
		Considera que la institución orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus objetivos					X					X				X										X
	Procedimientos	Considera que la institución toma en cuenta sus metas al momento de disponer sus procedimientos				X					X				X											X
	Desarrollo de estrategias	Considera que la institución para el desarrollo de sus estrategias cuenta con una orientación adecuada.					X					X				X										X
Aspecto administrativo	Tareas pedagógicas	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas pedagógicas que deben realizarse.					X				X				X											X
	Tareas estratégicas	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas estratégicas que deben realizarse.				X					X				X											X
	Tareas comunitarias	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas comunitarias que deben realizarse.				X					X				X											X
	Objetivos institucionales	Considera que la institución adecuada sus procesos que deben realizarse por el personal para el cumplimiento de los objetivos institucionales.					X					X				X										X
Aspecto pedagógico	Cumplimiento de metas	Considera que la institución adecua sus actividades para el cumplimiento de las metas de gestión					X					X				X										X
	Procesos administrativos	Considera que la institución adecua sus procesos administrativos para mejora de la gestión					X					X				X										X

Categoría	Logros de aprendizaje	Considera que la institución trabaja de manera ordenada para cumplir con sus logros de aprendizaje				X							X													X
	Convivencia escolar	Considera que la institución desarrolla actividades adecuadas para el desarrollo de una buena convivencia escolar				X					X				X											X
	Desarrollo integral	Considera que la institución ejecuta actividades para generar un desarrollo integral en su personal				X					X				X											X
	Espacios de aprendizaje	Considera que la institución genera espacios de aprendizaje para su personal.				X					X				X											X

Legenda: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable Gestión Educativa.				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de la variable Gestión Educativa.				
Nombres y apellidos del experto:	Jean Paul Saavedra Ramírez.				
Número de identidad:	46439890	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Unidad de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo.			Cargo:	Jefatura
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	992048746
Fecha:				Fecha	27/05/2024
 Econ. Jean Paul Saavedra Ramírez CERSM N° 220					

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Gestión Educativa.

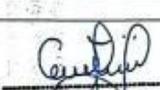
Definición de la variable/ categoría: según el MINEDU (2023), son los procesos que están implementados dentro de las instituciones educativas generando estrategias de cuales mejoren el desarrollo de cada estudiante, así como gestionar que su aprendizaje genere grandes cambios en la sociedad, mostrando el interés de acceder con la educación desde su comienzo hasta su final de cada trayectoria educativa, ya que esto se consigue de acuerdo a como son las estrategias dentro de institución.

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones			
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
Aspecto estratégico	Objetivos	La institución toma en cuenta sus objetivos al momento de disponer sus procesos			X				X																	Determinar que tipo de procesos.
	Procesos administrativos	Considera que la institución orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus metas trazadas				X				X							X									
		Considera que la institución orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus objetivos				X				X							X									
	Procedimientos	Considera que la institución toma en cuenta sus metas al momento de disponer sus procedimientos				X				X						X										
	Desarrollo de estrategias	Considera que la institución para el desarrollo de sus estrategias cuenta con una orientación adecuada.				X				X						X										
Aspecto administrativo	Tareas pedagógicas	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas pedagógicas que deben realizarse.				X				X						X										
	Tareas estratégicas	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas estratégicas que deben realizarse.				X				X						X										
	Tareas comunitarias	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas comunitarias que deben realizarse.				X				X						X										
	Objetivos institucionales	Considera que la institución adecuada sus procesos que deben realizarse por el personal para el cumplimiento de los objetivos institucionales.				X				X						X										
Aspecto pedagógico	Cumplimiento de metas	Considera que la institución adecua sus actividades para el cumplimiento de las metas de gestión				X				X						X										
	Procesos administrativos	Considera que la institución adecua sus procesos administrativos para mejora de la gestión				X				X						X										

	Logros de aprendizaje	Considera que la institución trabaja de manera ordenada para cumplir con sus logros de aprendizaje						X							X											X
Aspecto comunitario	Convivencia escolar	Considera que la institución desarrolla actividades adecuadas para el desarrollo de una buena convivencia escolar				X									X											X
	Desarrollo integral	Considera que la institución ejecuta actividades para generar un desarrollo integral en su personal				X									X											X
	Espacios de aprendizaje	Considera que la institución genera espacios de aprendizaje para su personal.				X									X											X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable Gestión Educativa.				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de la variable Gestión Educativa.				
Nombres y apellidos del experto:	Greysi Samantha Cotrina Coral.				
Documento de identidad:	75268929	Años de experiencia en el área:	7 años	Máximo grado académico:	Maestra en Gestión Pública
Institución:	Universidad Privada Cesar Vallejo.			Cargo:	Docente Universitaria
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	965666785
Firma	 Greysi Samantha Cotrina Coral Mtra. Lic. Adm. Turismo CPLT-SM N° 10-083			Fecha	22/05/2024

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Gestión Educativa.

Definición de la variable/ categoría: según el MINEDU (2023), son los procesos que están implementados dentro de las instituciones educativas generando estrategias de cuales mejoren el desarrollo de cada estudiante, así como gestionar que su aprendizaje genere grandes cambios en la sociedad, mostrando el interés de acceder con la educación desde su comienzo hasta su final de cada trayectoria educativa, ya que esto se consigue de acuerdo a como son las estrategias dentro de institución.

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Aspecto estratégico	Objetivos	La institución toma en cuentas sus objetivos al momento de disponer sus procesos				X				X				X										X
	Procesos administrativos	Considera que la institución orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus metas trazadas				X				X				X										X
		Considera que la institución orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus objetivos				X				X				X										X
	Procedimientos	Considera que la institución toma en cuentas sus metas al momento de disponer sus procedimientos				X				X				X										X
	Desarrollo de estrategias	Considera que la institución para el desarrollo de sus estrategias cuenta con una orientación adecuada.				X				X				X									X	
Aspecto administrativo	Tareas pedagógicas	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas pedagógicas que deben realizarse.				X				X				X									X	
	Tareas estratégicas	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas estratégicas que deben realizarse.				X				X				X									X	
	Tareas comunitarias	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas comunitarias que deben realizarse.				X				X				X									X	
	Objetivos institucionales	Considera que la institución adecuada sus procesos que deben realizarse por el personal para el cumplimiento de los objetivos institucionales.				X				X				X									X	
Aspecto pedagógico	Cumplimiento de metas	Considera que la institución adecua sus actividades para el cumplimiento de las metas de gestión				X				X				X									X	
	Procesos administrativos	Considera que la institución adecua sus procesos administrativos para mejora de la gestión				X				X				X									X	

	Logros de aprendizaje	Considera que la institución trabaja de manera ordenada para cumplir con sus logros de aprendizaje				X				X				X									X
Aspecto comunitario	Convivencia escolar	Considera que la institución desarrolla actividades adecuadas para el desarrollo de una buena convivencia escolar				X				X				X									X
	Desarrollo integral	Considera que la institución ejecuta actividades para generar un desarrollo integral en su personal				X				X				X									X
	Espacios de aprendizaje	Considera que la institución genera espacios de aprendizaje para su personal.				X				X				X									X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable Gestión Educativa.				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de la variable Gestión Educativa.				
Nombres y apellidos del experto:	Rony Flores Ramírez.				
Documento de identidad:	42408638	Años de experiencia en el área:	7 años	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Universidad Nacional de San Martín			Cargo:	Director de la Unidad de Posgrado FCE
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	942980525
Firma	 Rony Flores Ramírez Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad			Fecha	22/05/2024

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Gestión Educativa.

Definición de la variable/ categoría: según el MINEDU (2023), son los procesos que están implementados dentro de las instituciones educativas generando estrategias de cuales mejoren el desarrollo de cada estudiante, así como gestionar que su aprendizaje genere grandes cambios en la sociedad, mostrando el interés de acceder con la educación desde su comienzo hasta su final de cada trayectoria educativa, ya que esto se consigue de acuerdo a como son las estrategias dentro de institución.

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Aspecto estratégico	Objetivos	La institución toma en cuentas sus objetivos al momento de disponer sus procesos				X					X				X				X				X
	Procesos administrativos	Considera que la institución orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus metas trazadas				X					X				X				X				X
		Considera que la institución orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus objetivos				X					X				X				X				X
	Procedimientos	Considera que la institución toma en cuentas sus metas al momento de disponer sus procedimientos			X					X				X				X				X	
	Desarrollo de estrategias	Considera que la institución para el desarrollo de sus estrategias cuenta con una orientación adecuada.				X				X				X				X				X	
Aspecto administrativo	Tareas pedagógicas	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas pedagógicas que deben realizarse.				X				X				X				X				X	
	Tareas estratégicas	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas estratégicas que deben realizarse.				X				X				X				X				X	
	Tareas comunitarias	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas comunitarias que deben realizarse.			X					X				X				X				X	
	Objetivos institucionales	Considera que la institución adecuada sus procesos que deben realizarse por el personal para el cumplimiento de los objetivos institucionales.				X				X				X				X				X	
Aspecto pedagógico	Cumplimiento de metas	Considera que la institución adecua sus actividades para el cumplimiento de las metas de gestión				X				X				X				X				X	
	Procesos administrativos	Considera que la institución adecua sus procesos administrativos para mejora de la gestión			X					X				X				X				X	X

	Logros de aprendizaje	Considera que la institución trabaja de manera ordenada para cumplir con sus logros de aprendizaje				X				X				X				X				X	
Aspecto comunitario	Convivencia escolar	Considera que la institución desarrolla actividades adecuadas para el desarrollo de una buena convivencia escolar			X					X				X				X				X	X
	Desarrollo integral	Considera que la institución ejecuta actividades para generar un desarrollo integral en su personal			X					X				X				X				X	X
	Espacios de aprendizaje	Considera que la institución genera espacios de aprendizaje para su personal.			X					X				X				X				X	X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable Gestión Educativa.				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de la variable Gestión Educativa.				
Nombres y apellidos del experto:	Luis Alberto Guevara Delgado.				
Documento de identidad:	47167914	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública.
Institución:	Grupo Guevara / UCV – Tarapoto.			Cargo:	Gerente/Docente
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	914147286
Firma				Fecha	22/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable o categoría: Gestión Educativa.

Definición de la variable/ categoría: según el MINEDU (2023), son los procesos que están implementados dentro de las instituciones educativas generando estrategias de cuales mejores el desarrollo de cada estudiante, así como gestionar que su aprendizaje genere grandes cambios en la sociedad, mostrando el interés de acceder con la educación desde su comienzo hasta su final de cada trayectoria educativa, ya que esto se consigue de acuerdo a como son las estrategias dentro de institución.

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Aspecto estratégico	Objetivos	La institución toma en cuentas sus objetivos al momento de disponer sus procesos				X					X					X					X			
	Procesos administrativos	Considera que la institución orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus metas trazadas				X					X					X					X			
		Considera que la institución orienta sus procesos administrativos al cumplimiento de sus objetivos				X					X					X					X			
	Procedimientos	Considera que la institución toma en cuentas sus metas al momento de disponer sus procedimientos				X					X					X					X			
	Desarrollo de estrategias	Considera que la institución para el desarrollo de sus estrategias cuenta con una orientación adecuada.				X					X					X					X			
Aspecto administrativo	Tareas pedagógicas	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas pedagógicas que deben realizarse.				X					X					X					X			
	Tareas estratégicas	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas estratégicas que deben realizarse.				X				X						X					X			
	Tareas comunitarias	Considera que la institución asigna de manera adecuada las tareas comunitarias que deben realizarse.				X				X						X					X			
	Objetivos institucionales	Considera que la institución adecuada sus procesos que deben realizarse por el personal para el cumplimiento de los objetivos institucionales.				X					X					X					X			
Aspecto pedagógico	Cumplimiento de metas	Considera que la institución adecua sus actividades para el cumplimiento de las metas de gestión				X					X					X					X			
	Procesos administrativos	Considera que la institución adecua sus procesos administrativos para mejora de la gestión				X					X					X					X			
	Logros de aprendizaje	Considera que la institución trabaja de manera ordenada para cumplir con sus logros de aprendizaje				X					X					X					X			

Aspecto comunitario	Convivencia escolar	Considera que la institución desarrolla actividades adecuadas para el desarrollo de una buena convivencia escolar				X					X					X							X	
	Desarrollo integral	Considera que la institución ejecuta actividades para generar un desarrollo integral en su personal				X					X					X					X			
	Espacios de aprendizaje	Considera que la institución genera espacios de aprendizaje para su personal.				X					X					X					X			

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable Gestión Educativa.				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de la variable Gestión Educativa.				
Nombres y apellidos del experto:	Keller Sánchez Dávila.				
Documento de identidad:	41997504	Años de experiencia en el área:	10 años	Máximo grado académico:	Doctor
Institución:	Universidad César Vallejo			Cargo:	Docente de Investigación
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	992 502 739
Firma	 Dr. Keller Sánchez Dávila DOCENTE POS GRADO			Fecha	03/06/2024

Variable 2: Competencias Laborales

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Competencias Laborales.

Definición de la variable/ categoría: Son las características subyacentes como motivos, rasgos y competencias genéricas son aspectos fundamentales de la personalidad y el comportamiento humano que influyen en cómo las personas perciben, piensan, sienten y actuar diferentes situaciones y contextos. Reconocer y desarrollar estas características puede ser clave para el crecimiento profesional. (Velásquez Mauricio, 2021).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observación				
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
Competencias cardinales	Compromiso	Se asume un fuerte compromiso con los propósitos que pretende alcanzar la institución.				X					X			X													
		Se siente comprometido con la búsqueda de soluciones a los problemas que aquejan a la empresa.					X			X				X													X
	Calidad del trabajo	Se identifica con facilidad los errores que afectan la calidad de trabajo.				X			X				X														X
		Se considera que la calidad de trabajo propicia el desenvolvimiento del personal.				X			X				X														X
	Integridad	Se actúa con integridad aún en situaciones difíciles de afrontar.				X			X				X														X
		Se actúa con integridad a la hora de desarrollar sus labores.				X			X				X														X
	Política de trabajo	Se considera que la política de trabajo está orientada a la innovación.				X			X				X														X
Soluciones innovadoras	Se brinda soluciones innovadoras ante los problemas que se suscitan dentro de la empresa				X			X				X														X	
Competencias específicas gerenciales	Liderazgo ejercido	Se cree que el liderazgo ejercido por el representante de la empresa es adecuado.				X			X			X														X	
		Se cree que el liderazgo ejercido por el gerente está orientado a alcanzar los objetivos y metas.				X			X				X													X	
	Estrategias	Se cree que el líder ejecuta estrategias que dan resultados provechosos.				X			X			X														X	
		Se cree que el gerente diseña estrategias de trabajo eficientes para aprovechar rápidamente las oportunidades de mejora.				X			X				X													X	

Equipos de trabajo	Se considera que el gerente desarrolla equipos de trabajo altamente competitivos para realizar las actividades planeadas.				X			X			X															X
	Se considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos individuales				X			X			X															X
	Usted considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos grupales.				X			X			X															X

Clasificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable Competencias Laborales.				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de la variable Competencias Laborales.				
Nombre y apellidos del experto:	Jean Paul Saavedra Ramírez.				
Documento de identidad:	46439890	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Unidad de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo.			Cargo:	Jefatura
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	992048746
Fecha:				Fecha	27/05/2024
Firma:	 Econ. Jean Paul Saavedra Ramírez CERSM N° 220				

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Competencias Laborales.

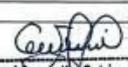
Definición de la variable/ categoría: Son las características subyacentes como motivos, rasgos y competencias genéricas son aspectos fundamentales de la personalidad y el comportamiento humano que influyen en cómo las personas perciben, piensan, sienten y actúan en diferentes situaciones y contextos. Reconocer y desarrollar estas características puede ser clave para el crecimiento profesional. (Velásquez Mauricio, 2021).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Competencias cardinales	Compromiso	Se asume un fuerte compromiso con los propósitos que pretende alcanzar la institución.				X					X						X						X
		Se siente comprometido con la búsqueda de soluciones a los problemas que aquejan a la empresa.				X					X						X						
	Calidad del trabajo	Se identifica con facilidad los errores que afectan la calidad de trabajo.				X					X					X							X
		Se considera que la calidad de trabajo propicia el desenvolvimiento del personal.				X					X				X								X
	Integridad	Se actúa con integridad aún en situaciones difíciles de afrontar.				X					X					X							X
		Se actúa con integridad a la hora de desarrollar sus labores.				X					X					X							X
	Política de trabajo	Se considera que la política de trabajo está orientada a la innovación.				X					X				X								X
Soluciones innovadoras	Se brinda soluciones innovadoras ante los problemas que se suscitan dentro de la empresa				X					X				X								X	
Competencias específicas gerenciales	Liderazgo ejercido	Se cree que el liderazgo ejercido por el representante de la empresa es adecuado.				X					X				X							X	
		Se cree que el liderazgo ejercido por el gerente está orientado a alcanzar los objetivos y metas.				X					X				X								X
	Estrategias	Se cree que el líder ejecuta estrategias que dan resultados provechosos.				X					X				X								X

	Equipos de trabajo	Se cree que el gerente diseña estrategias de trabajo eficientes para aprovechar rápidamente las oportunidades de mejora.				X					X				X							X
		Se considera que el gerente desarrolla equipos de trabajo altamente competitivos para realizar las actividades planeadas.				X					X				X							
	Desarrollo de equipos	Se considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos individuales				X				X				X								X
		Usted considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos grupales.				X					X				X							

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable Competencias Laborales.				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de la variable Competencias Laborales.				
Nombres y apellidos del experto:	Greysi Samantha Cotrina Coral.				
Documento de identidad:	75268929	Años de experiencia en el área:	7 años	Máximo grado académico:	Maestra en Gestión Pública
Institución:	Universidad Privada Cesar Vallejo.			Cargo:	Docente Universitaria
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	96566785
Firma	 Greysi Samantha Cotrina Coral Mtra. Lic. Adm. Turismo CPLT-SM N° 10-083			Fecha	22/05/2024

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Competencias Laborales.

Definición de la variable/ categoría: Son las características subyacentes como motivos, rasgos y competencias genéricas son aspectos fundamentales de la personalidad y el comportamiento humano que influyen en cómo las personas perciben, piensan, sienten y actúan en diferentes situaciones y contextos. Reconocer y desarrollar estas características puede ser clave para el crecimiento profesional. (Velásquez Mauricio, 2021).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Competencias cardinales	Compromiso	Se asume un fuerte compromiso con los propósitos que pretende alcanzar la institución.					X					X					X					X	
		Se siente comprometido con la búsqueda de soluciones a los problemas que aquejan a la empresa.				X					X				X							X	
	Calidad del trabajo	Se identifica con facilidad los errores que afectan la calidad de trabajo.				X					X				X						X		
		Se considera que la calidad de trabajo propicia el desenvolvimiento del personal.					X				X				X						X		
	Integridad	Se actúa con integridad aún en situaciones difíciles de afrontar.				X					X				X						X		
		Se actúa con integridad a la hora de desarrollar sus labores.				X				X				X							X		
	Política de trabajo	Se considera que la política de trabajo está orientada a la innovación.				X				X				X							X		
Soluciones innovadoras	Se brinda soluciones innovadoras ante los problemas que se suscitan dentro de la empresa				X				X				X							X			
Competencias específicas gerenciales	Liderazgo ejercido	Se cree que el liderazgo ejercido por el representante de la empresa es adecuado.				X				X				X						X			
		Se cree que el liderazgo ejercido por el gerente está orientado a alcanzar los objetivos y metas.					X				X				X					X			
	Estrategias	Se cree que el líder ejecuta estrategias que dan resultados provechosos.				X				X				X						X			
		Se cree que el gerente diseña estrategias de trabajo eficientes para aprovechar rápidamente las oportunidades de mejora.				X				X				X						X			
	Equipos de trabajo	Se considera que el gerente desarrolla equipos de trabajo altamente competitivos para realizar las actividades planeadas.				X				X				X						X			

	Desarrollo de equipos	Se considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos individuales				X				X				X						X	
		Usted considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos grupales.				X				X				X							X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable Competencias Laborales.				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de la variable Competencias Laborales.				
Nombres y apellidos del experto:	Rony Flores Ramírez.				
Documento de identidad:	42408638	Años de experiencia en el área:	7 años	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Universidad Nacional de San Martín			Cargo:	Director de la Unidad de Posgrado FCE
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	942980525
Firma	 Rony Flores Ramírez Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad			Fecha	22/05/2024

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Competencias Laborales.

Definición de la variable/ categoría: Son las características subyacentes como motivos, rasgos y competencias genéricas son aspectos fundamentales de la personalidad y el comportamiento humano que influyen en cómo las personas perciben, piensan, sienten y actúan en diferentes situaciones y contextos. Reconocer y desarrollar estas características puede ser clave para el crecimiento profesional. (Velásquez Mauricio, 2021).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Competencias cardinales	Compromiso	Se asume un fuerte compromiso con los propósitos que pretende alcanzar la institución.			X					X					X					X			
		Se siente comprometido con la búsqueda de soluciones a los problemas que aquejan a la empresa.		X						X					X				X		X		
	Calidad del trabajo	Se identifica con facilidad los errores que afectan la calidad de trabajo.		X					X					X				X		X			
		Se considera que la calidad de trabajo propicia el desenvolvimiento del personal.		X					X					X				X		X			
	Integridad	Se actúa con integridad aún en situaciones difíciles de afrontar.			X				X					X				X					
		Se actúa con integridad a la hora de desarrollar sus labores.		X					X					X				X		X			
	Política de trabajo	Se considera que la política de trabajo está orientada a la innovación.				X					X				X					X			
Soluciones innovadoras	Se brinda soluciones innovadoras ante los problemas que se suscitan dentro de la empresa					X				X				X					X				
Competencias específicas gerenciales	Liderazgo ejercido	Se cree que el liderazgo ejercido por el representante de la empresa es adecuado.			X				X				X						X				
		Se cree que el liderazgo ejercido por el gerente está orientado a alcanzar los objetivos y metas.			X				X				X						X		X		
	Estrategias	Se cree que el líder ejecuta estrategias que dan resultados provechosos.			X				X				X						X		X		
		Se cree que el gerente diseña estrategias de trabajo eficientes para aprovechar rápidamente las oportunidades de mejora.			X				X				X						X		X		
	Equipos de trabajo	Se considera que el gerente desarrolla equipos de trabajo altamente competitivos para realizar las actividades planeadas.			X				X				X						X				

Desarrollo de equipos	Se considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos individuales				X				X			X						X		
	Usted considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos grupales.				X				X			X							X	

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable Competencias Laborales.				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de la variable Competencias Laborales.				
Nombres y apellidos del experto:	Luis Alberto Guevara Delgado.				
Documento de identidad:	47167914	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública.
Institución:	Grupo Guevara / UCV – Tarapoto.			Cargo:	Gerente/Docente
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	914147286
Firma	 c. Adolfo Luis A. Guevara Delgado GERENTE			Fecha	22/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable o categoría: Competencias Laborales.

Definición de la variable/ categoría: Son las características subyacentes como motivos, rasgos y competencias genéricas son aspectos fundamentales de la personalidad y el comportamiento humano que influyen en cómo las personas perciben, piensan, sienten y actúan en diferentes situaciones y contextos. Reconocer y desarrollar estas características puede ser clave para el crecimiento profesional. (Velásquez Mauricio, 2021).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Competencias cardinales	Compromiso	Se asume un fuerte compromiso con los propósitos que pretende alcanzar la institución.					X						X					X					X
		Se siente comprometido con la búsqueda de soluciones a los problemas que aquejan a la empresa.				X					X				X								X
	Calidad del trabajo	Se identifica con facilidad los errores que afectan la calidad de trabajo.				X					X				X								X
		Se considera que la calidad de trabajo propicia el desenvolvimiento del personal.				X					X				X								X
	Integridad	Se actúa con integridad aún en situaciones difíciles de afrontar.			X						X				X								X
		Se actúa con integridad a la hora de desarrollar sus labores.				X					X				X								X
	Política de trabajo	Se considera que la política de trabajo está orientada a la innovación.				X				X					X								X
Soluciones innovadoras	Se brinda soluciones innovadoras ante los problemas que se suscitan dentro de la empresa				X					X				X					X				
Competencias específicas gerenciales	Liderazgo ejercido	Se cree que el liderazgo ejercido por el representante de la empresa es adecuado.				X					X				X							X	
		Se cree que el liderazgo ejercido por el gerente está orientado a alcanzar los objetivos y metas.				X					X				X								X
	Estrategias	Se cree que el líder ejecuta estrategias que dan resultados provechosos.			X						X				X								X
		Se cree que el gerente diseña estrategias de trabajo eficientes para aprovechar rápidamente las oportunidades de mejora.				X					X				X								X
	Equipos de trabajo	Se considera que el gerente desarrolla equipos de trabajo altamente competitivos para realizar las actividades planeadas.				X					X				X								X
	Desarrollo de equipos	Se considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos individuales				X					X				X					X			

		Usted considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos grupales.						X						X									X
--	--	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	---

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable Competencias Laborales.				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de la variable Competencias Laborales.				
Nombres y apellidos del experto:	Keller Sánchez Dávila.				
Documento de identidad:	41997504	Años de experiencia en el área:	10 años	Máximo grado académico:	Doctor
Institución:	Universidad César Vallejo			Cargo:	Docente de Investigación
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	992 502 739
Firma	 Dr. Keller Sánchez Dávila DOCENTE POS GRADO			Fecha	03/06/2024

Anexo 5

Índice de la V de Ayken

V1: Gestión educativa

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
	P3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
	P4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5
	P5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
D2	P6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	P7	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
	P8	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
	P9	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	5	1	5	4	4	5	5	5
D3	P10	5	5	4	5	4	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	P11	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5
	P12	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
D4	P13	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
	P14	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
	P15	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P2	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00
	P3	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00
	P4	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	0.50	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00
	P5	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00
D2	P6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00
	P7	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75
	P8	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00
	P9	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.50	0.75	1.00	1.00	0.75	0.50	1.00	0.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00
D3	P10	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	0.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00
	P11	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	0.50	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00
	P12	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00
D4	P13	1.00	0.75	0.75	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00
	P14	1.00	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75
	P15	1.00	0.75	0.75	0.50	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00

V2: Competencias laborales

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	5
	P2	5	5	4	2	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5
	P3	5	5	4	2	5	4	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3
	P4	5	4	5	2	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5
	P5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5
	P6	4	4	4	2	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5
	P7	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	
	P8	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
D2	P9	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
	P10	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
	P11	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
	P12	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
	P13	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
	P14	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
	P15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	0.75	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	0.50	1.00	0.75	1.00	1.00	0.50	1.00	0.75	1.00	0.75	0.50	1.00
	P2	1.00	1.00	0.75	0.25	1.00	0.75	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00
	P3	1.00	1.00	0.75	0.25	1.00	0.75	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	0.75	0.50	1.00	1.00	1.00	0.75	0.50	1.00
	P4	1.00	0.75	1.00	0.25	1.00	1.00	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00	0.75	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	0.75	0.50	1.00
	P5	1.00	1.00	0.75	0.50	0.75	1.00	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	0.50	0.75	1.00	1.00	1.00	0.50	1.00
	P6	0.75	0.75	0.75	0.25	1.00	1.00	1.00	0.75	0.50	1.00	1.00	1.00	0.75	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00
	P7	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00
	P8	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	0.75
D2	P9	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00
	P10	1.00	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00
	P11	1.00	1.00	0.75	0.50	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00
	P12	0.75	1.00	0.75	0.50	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00
	P13	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00
	P14	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75
	P15	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Anexo 6

Base de datos estadísticos muestra piloto

V1: Gestión educativa

Nº	V1															TOTAL
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	
1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
5	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	44
6	3	3	4	4	4	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	38
7	1	1	1	2	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	40
8	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	32
9	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	3	4	50
10	1	2	2	2	2	1	2	4	5	5	4	4	1	5	5	45
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
12	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
13	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
14	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
15	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
16	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
17	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	37
18	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
19	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	26
20	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38

V2: Competencias laborales

Nº	V2															TOTAL
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	
1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	37
4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
5	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	26
6	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
7	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
8	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
9	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
10	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
11	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
12	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
13	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
14	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
15	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
16	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
18	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
19	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
20	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65

Base de datos estadísticos de la investigación

V1: Gestión educativa

Nº	Gestión educativa																			TOTAL
	Aspecto estratégico						Aspecto administrativo					Aspecto pedagógico				Aspecto comunitario				
	p1	p2	p3	p4	p5	ST	p6	p7	p8	p9	ST	p10	p11	p12	ST	p13	p14	p15	ST	
1	5	4	4	5	3	21	4	3	3	4	14	4	4	4	12	5	4	4	13	60
2	2	5	4	5	4	20	4	4	5	5	18	4	3	2	9	2	3	2	7	54
3	2	4	4	4	5	19	2	5	5	4	16	4	2	3	9	2	2	3	7	51
4	3	3	2	4	3	15	4	3	2	3	12	2	4	3	9	3	4	3	10	46
5	2	2	3	2	2	11	1	2	2	2	7	3	2	2	7	2	2	2	6	31
6	2	4	3	4	2	15	3	2	3	4	12	3	1	2	6	2	2	3	7	40
7	4	2	2	1	1	10	4	1	2	2	9	2	1	3	6	4	3	3	10	35
8	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	3	3	2	8	2	1	1	4	31
9	1	3	3	4	4	15	2	4	4	3	13	3	4	3	10	1	1	2	4	42
10	3	1	1	4	2	11	3	2	2	4	11	4	4	4	12	3	3	4	10	44
11	2	1	2	2	2	9	3	2	2	2	9	2	3	3	8	2	2	3	7	33
12	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	14	4	3	3	10	4	3	3	10	52
13	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	3	1	1	5	2	1	1	4	28
14	1	3	3	4	4	15	2	4	4	3	13	3	1	2	6	1	1	2	4	38
15	3	1	1	1	3	9	3	3	2	1	9	3	3	4	10	3	3	4	10	38
16	2	1	2	2	2	9	2	2	1	1	6	2	1	2	5	2	1	2	5	25
17	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	14	4	4	4	12	4	4	4	12	56
18	3	3	2	2	2	12	3	2	2	3	10	4	3	2	9	3	3	2	8	39
19	3	4	4	4	3	18	5	3	4	4	16	4	4	4	12	3	4	4	11	57
20	5	3	2	3	2	15	5	2	3	3	13	2	5	4	11	5	5	4	14	53
21	5	4	4	5	3	21	4	3	3	3	13	4	4	4	12	5	4	4	13	59
22	2	5	4	5	4	20	4	4	5	5	18	4	3	2	9	2	3	2	7	54
23	2	4	4	4	5	19	2	5	5	4	16	4	2	3	9	2	2	3	7	51
24	3	3	2	4	3	15	4	3	2	3	12	2	4	3	9	3	4	3	10	46
25	2	2	3	2	2	11	1	2	2	2	7	3	2	2	7	2	2	2	6	31
26	2	4	3	4	2	15	3	2	3	4	12	3	1	2	6	2	2	3	7	40
27	4	2	2	1	5	14	4	5	2	2	13	5	1	3	9	4	3	3	10	46
28	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	3	3	2	8	2	1	1	4	31
29	1	3	3	4	4	15	2	4	4	3	13	3	4	3	10	1	1	2	4	42
30	3	1	3	1	2	10	3	2	2	1	8	3	4	4	11	3	3	4	10	39
31	2	1	2	2	2	9	3	2	1	1	7	2	3	3	8	2	2	3	7	31
32	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	14	4	3	3	10	4	3	3	10	52
33	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	3	1	1	5	2	1	1	4	28
34	1	3	3	4	4	15	2	4	4	3	13	3	1	2	6	1	1	2	4	38
35	3	1	3	3	2	12	3	2	2	3	10	3	3	4	10	3	3	4	10	42
36	2	1	2	2	2	9	2	2	1	1	6	2	1	2	5	2	1	2	5	25
37	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	14	4	4	4	12	4	4	4	12	56
38	3	1	2	2	2	10	3	2	2	1	8	2	3	2	7	3	3	2	8	33

39	3	4	4	4	3	18	5	3	4	3	15	4	4	4	12	3	4	4	11	56
40	5	3	2	3	2	15	5	2	3	3	13	2	5	4	11	5	5	4	14	53
41	5	4	4	5	3	21	4	3	3	4	14	4	4	4	12	5	4	4	13	60
42	2	5	4	5	4	20	4	4	5	5	18	4	3	2	9	2	3	2	7	54
43	2	4	4	4	5	19	2	5	5	4	16	4	2	3	9	2	2	3	7	51
44	3	3	2	4	3	15	4	3	2	3	12	2	4	3	9	3	4	3	10	46
45	2	2	3	2	2	11	1	2	2	2	7	3	2	2	7	2	2	2	6	31
46	2	4	3	4	2	15	3	2	3	4	12	3	1	2	6	2	2	3	7	40
47	4	2	3	1	1	11	4	1	3	3	11	2	1	3	6	4	3	3	10	38
48	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	3	3	2	8	2	1	1	4	31
49	1	3	3	4	4	15	2	4	4	3	13	3	4	3	10	1	1	2	4	42
50	3	1	1	1	2	8	3	2	2	1	8	1	4	4	9	3	3	4	10	35
51	2	1	2	2	2	9	3	2	1	1	7	2	3	3	8	2	2	3	7	31
52	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	14	4	3	3	10	4	3	3	10	52
53	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	3	1	1	5	2	1	1	4	28
54	1	3	3	4	4	15	2	4	4	3	13	3	1	2	6	1	1	2	4	38
55	3	1	1	1	2	8	3	2	2	1	8	1	3	4	8	3	3	4	10	34

V2: Competencias laborales

Nº	Competencias laborales																	TOTAL
	Competencias cardinales									Competencias específicas gerenciales								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	ST	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	ST	
1	4	4	5	3	3	4	4	4	31	1	3	4	4	4	4	5	25	56
2	5	4	5	4	5	5	4	4	36	1	5	5	4	5	4	5	29	65
3	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	5	4	4	4	4	4	29	63
4	3	2	4	3	2	3	2	2	21	4	2	3	2	3	2	4	20	41
5	2	3	2	2	2	2	3	3	19	4	2	2	3	2	3	2	18	37
6	4	3	4	2	3	4	3	3	26	4	3	4	3	4	3	4	25	51
7	2	2	1	1	2	2	2	2	14	1	2	2	2	2	2	1	12	26
8	2	3	3	2	2	2	3	3	20	3	2	2	3	2	3	3	18	38
9	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	3	3	3	3	4	24	51
10	1	1	4	2	2	4	4	4	22	4	2	1	2	2	1	2	14	36
11	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2	1	1	2	1	2	2	11	26
12	3	4	3	4	3	3	4	4	28	3	3	3	4	3	4	3	23	51
13	2	3	3	2	2	2	3	3	20	3	2	2	3	2	3	3	18	38
14	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	3	3	3	3	4	24	51
15	1	1	1	3	2	1	3	3	15	3	2	3	3	1	3	3	18	33
16	1	2	2	2	1	1	2	2	13	2	1	1	2	1	2	2	11	24
17	3	4	3	4	3	3	4	4	28	3	3	3	4	3	4	3	23	51
18	3	2	2	2	2	3	4	4	22	2	2	3	2	4	2	2	17	39
19	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	28	59
20	3	2	3	2	3	3	2	2	20	3	3	3	2	3	2	3	19	39
21	4	4	5	3	3	3	4	4	30	1	3	4	4	4	4	5	25	55
22	5	4	5	4	5	5	4	4	36	1	5	5	4	5	4	5	29	65
23	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	5	4	4	4	4	4	29	63
24	3	2	4	3	2	3	2	2	21	4	2	3	2	3	2	4	20	41
25	2	3	2	2	2	2	3	3	19	4	2	2	3	2	3	2	18	37
26	4	3	4	2	3	4	3	3	26	4	3	4	3	4	3	4	25	51
27	2	2	1	5	2	2	5	2	21	1	2	5	5	2	2	1	18	39
28	2	3	3	2	2	2	3	3	20	3	2	2	3	2	3	3	18	38
29	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	3	3	3	3	4	24	51
30	1	3	1	2	2	1	3	3	16	1	2	1	3	4	3	1	15	31
31	1	2	2	2	1	1	2	2	13	2	1	1	2	1	2	2	11	24
32	3	4	3	4	3	3	4	4	28	3	3	3	4	3	4	3	23	51
33	2	3	3	2	2	2	3	3	20	3	2	2	3	2	3	3	18	38
34	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	3	3	3	3	4	24	51
35	1	3	3	2	2	3	3	3	20	3	2	1	4	4	1	1	16	36
36	1	2	2	2	1	1	2	2	13	2	1	1	2	1	2	2	11	24
37	3	4	3	4	3	3	4	4	28	3	3	3	4	3	4	3	23	51
38	1	2	2	2	2	1	2	2	14	2	2	1	2	1	2	2	12	26
39	4	4	4	3	4	3	4	4	30	3	4	3	3	4	3	4	24	54

40	3	2	3	2	3	3	2	2	20	3	3	3	2	3	2	3	19	39
41	4	4	5	3	3	4	4	4	31	1	3	4	4	4	4	5	25	56
42	5	4	5	4	5	5	4	4	36	3	5	5	4	5	4	5	31	67
43	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	5	4	4	4	4	4	29	63
44	3	2	4	3	2	3	2	2	21	4	2	3	2	3	2	4	20	41
45	2	3	2	2	2	2	3	3	19	4	2	2	3	2	3	2	18	37
46	4	3	4	2	3	4	3	3	26	4	3	4	3	4	3	4	25	51
47	2	3	1	1	3	3	2	3	18	3	2	2	2	2	2	1	14	32
48	2	3	3	2	2	2	3	3	20	3	2	2	3	2	3	3	18	38
49	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	3	3	3	3	4	24	51
50	1	1	1	2	2	1	1	1	10	1	2	1	1	1	1	1	8	18
51	1	2	2	2	1	1	2	2	13	2	1	1	2	1	2	2	11	24
52	3	4	3	4	3	3	4	4	28	3	3	3	4	3	4	3	23	51
53	2	3	3	2	2	2	3	3	20	3	2	2	3	2	3	3	18	38
54	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	3	3	3	3	4	24	51
55	1	1	1	2	2	1	1	1	10	1	2	1	1	1	1	1	8	18

Anexo 7
Resultados del análisis de consistencia interna
Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Análisis de confiabilidad V1: Gestión educativa

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,942	15

Análisis de confiabilidad de Competencias laborales

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,977	15

Anexo 8

Consentimiento o asentimiento informado UCV



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: *"Gestión educativa y competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2024"*.

Investigador (a): Pérez Ramírez, Olenka Kasiu.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada *"Gestión educativa y competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2024"*, cuyo objetivo es *"Determinar la relación entre la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas – 2024"*. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – U.E N° 305.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Determinar, ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y las competencias laborales en trabajadores administrativos de la UGEL, Lamas – 2024?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: *"Gestión educativa y competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2024"*
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Pérez Ramírez, Olenka Kasiu, email: kaolenka@outlook.com y docente asesor Delgado Bardales, José Manuel, email: jmdelgadob@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *María del Carmen Jean Huaman*

Firma: *[Firma manuscrita]*

Fecha y hora: *05/06/24*

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 10

Autorización para la aplicación de la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de
Posgrado

Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

Tarapoto, 22 de mayo de 2024.

SEÑOR(A)

Nicolás Jeyner Gonzales Vasquez
Director de la UGEL LAMAS – U.E N° 305.

ASUNTO : Presenta a estudiante quien solicita autorización para realizar investigación y publicación del nombre de su organización en los resultados del estudio.

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 22 de mayo de 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo(a) cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted dirige.

El presente es para hacer de su conocimiento que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Tarapoto, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se especializan para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso. Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis). Además, contar con la autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.

El estudiante de la Unidad de Posgrado es:

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1) Apellidos y Nombres de estudiante | : Pérez Ramírez, Olenka Kasiu |
| 2) Correo electrónico | : kasiuolenka@outlook.com |
| 3) N° de celular | : 931 403 775 |
| 4) Programa de estudios | : Maestría |
| 5) Ciclo y sección de estudios | : III ciclo, A3 |
| 6) Título de la investigación | : "Gestión educativa y competencias laborales en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas - 2024" |
| 7) Asesor | : Dr. Delgado Bardales, José Manuel. |

Por tal motivo, solicito autorice al estudiante en mención: 1) *autorizar la realización de la investigación* en la institución que usted dirige; así como también, 2) *autorice la publicación de la identidad de la organización a su cargo en los resultados de la investigación*, tal como lo establece el código de ética de Investigación de la UCV.

Favor, la autorización que corresponde al 1 (autorización realizar la investigación) debe estar a nombre del estudiante que se menciona líneas superiores, toda vez que es él (ella) quien está realizando la investigación.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Cabe mencionar que, los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Atentamente,


Dra. Rosa Mabel Carreras Juárez
Jefe de la Escuela de Posgrado
UCV – Tarapoto

