



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Diseño del perfil del puesto por competencias para la acreditación profesional en la Institución Educativa Católica de Belén, Chiclayo

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTORAS**

Br. Abad Cruzado Jessica Lily

Br. Castro Espinoza Rosita Pollett

**ASESOR**

Mg. Juan Chero Zurita

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACION**

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

## DEDICATORIA

A Cristo, Dios hecho hombre, notable representante del magisterio cristiano, humilde y solidarios, que inspira a los maestros en la búsqueda de la verdad, ciencia y tecnología; fortalece voluntades para continuar trabajando en la formación de los futuros ciudadanos del país.

Rosita

A mi madre, por su amor, comprensión, sabiduría y felicidad que otorgan a mi vida. A hija, por impulsarme para seguir siempre adelante.

Jessica

## **AGRADECIMIENTO**

A Universidad César Vallejo,  
Alma Mater de la Educación  
Superior Universitaria en la región  
de Lambayeque, por permitirme  
fortalecer mi vocación docente y  
actualizar los constructos  
científicos pedagógicos.

Sincero agradecimiento a  
Doctores, Maestros y Licenciados  
competentes, por sus orientaciones y  
consejería hasta alcanzar con éxito la  
finalización del presente trabajo de  
investigación.

**Las Autoras**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Rosita Pollett Castro Espinoza egresadas del Programa de Maestría en Educación con mención en Administración en Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificadas con DNI N° 449888354.

Soy autora de la tesis titulada Diseño del perfil del puesto por competencias para la acreditación profesional en la Institución Educativa Católica de Belén, Chiclayo, la misma que presento para obtener el grado de Magister en administración de la educación.

1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
2. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis. En consecuencia, me hago responsable por el incumplimiento de lo declarado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente asumo las consecuencias y sanciones, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo SAC Chiclayo conforme a la ley 27444 de Procedimiento Administrativo General

Chiclayo, 10 de Julio del 2018

Nombres y apellidos:

Rosita Pollett Castro Espinoza

DNI: 449888354

  
.....  
Firma

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Jessica Lily Abad Cruzado egresada del Programa de Maestría en Educación con mención en Administración en Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificada con DNI N° 44513024.

Soy autora de la tesis titulada Diseño del perfil del puesto por competencias para la acreditación profesional en la Institución Educativa Católica de Belén, Chiclayo, la misma que presento para obtener el grado de Magister en administración de la educación.

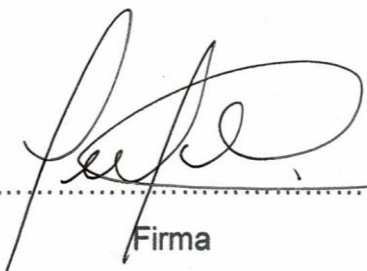
1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
2. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis. En consecuencia, me hago responsable por el incumplimiento de lo declarado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente asumo las consecuencias y sanciones, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo SAC Chiclayo conforme a la ley 27444 de Procedimiento Administrativo General

Chiclayo, 10 de Julio del 2018

Nombres y apellidos:  
Jéssica Lily Abad Cruzado  
DNI: 44513024

  
.....  
Firma

## **PRESENTACIÓN**

El presente trabajo de investigación educativa con fines de graduación combina enfoques cualitativos en diseño de perfil del puesto por competencias, sustentada en epistemólogos actuales, consensuada democráticamente con expertos, estudiantes y colegas educativos; enfoques cuantitativos en medición de dimensiones referidas a la acreditación profesional en actores educativos.

Desarrolla procesamiento de informaciones con constructos actualizados referidos al constructivismo pedagógico, utilizando medios reales y virtuales, combinando actitudes autónomas del autoaprendizaje con afectividades colectivas, dinámicas y compartidas, entendiendo causas y consecuencias, encarando problemas, procurando valoración de competencias formativas, destacando roles mediadores, afectivos, docentes, superando concepciones erróneas, desfasadas, tergiversadas y procurando éxitos en manejo de capacidades para beneplácito personal, familiar y comunal.

El procesamiento de datos cuantitativos del cuestionario aplicado a treinta actores educativos de la muestra permitió identificar debilidades y dificultades en el proceso de acreditación profesional ocupacional en Institución Educativa “Católica de Belén” de Chiclayo; situación que impulsó el desarrollo del diseño de perfil del puesto por competencias, como proceso sistémico e integrador de experiencias curriculares, disciplinario, evaluativo, empático, participativo y comprometido con el logro de la calidad educativa.

Los señores del Jurado Examinador, con su alto criterio profesional alcanzan observaciones pertinentes para perfeccionar la presentación formal y contenido temático; participación que se agradece anticipadamente.

## ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	37
1.5 Justificación del estudio	37
1.6 Hipótesis	38
1.7 Objetivos	39
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación	41
2.2 Variables, operacionalización	42
2.3 Población y muestra	44
2.4 Técnicas, instrumentos de recolección, validez y confiabilidad	45
2.5 Métodos de análisis de datos	46
2.6 Aspectos éticos	46
III. RESULTADOS	48
IV. DISCUSIÓN	62
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. PROPUESTA	
VIII. REFERENCIAS	70
IX. ANEXOS	
10.1. Acta de aprobación de originalidad de tesis	90
10.1. Autorización de publicación de tesis	91

## RESUMEN

El presente trabajo surgió de la constatación de debilidades y deficiencias en el proceso de acreditación profesional ocupacional en Institución Educativa Católica de Belén de Chiclayo, y se terminó logrando proponer un diseño del perfil del puesto por competencias para la acreditación profesional. Se trabajó con treinta actores educativos, quienes respondieron al cuestionario de veinte ítems, con el fin de constatar científicamente la realidad problemática. El procesamiento de datos permitió identificar nivel de inicio en las cuatro dimensiones medidas: gestión estratégica, formación integral, soporte pedagógico y resultados. El promedio aritmético de 7.95 puntos ratificó los bajos niveles en la variable dependiente. Se formuló el diseño de perfil del puesto por competencias, en base a los constructos teóricos de las motivaciones formulados por el psicólogo norteamericano David McClelland, proceso sistémico, integrador, empático, participativo, comprometido con cambios y transformaciones en los desempeños. Diseño constituido en esfuerzo educativo complejo, procura cambios radicales en conocimientos, comportamientos, actitudes, valores del personal sometido a la acreditación profesional ocupacional. La investigación privilegia enfoques cuantitativos, cualitativos y mixtos; trabaja coordinadamente los métodos inductivos, deductivos y hermenéuticos, destacando diferencias entre educación de calidad y mera instrucción que brindan algunas instituciones educativas, reconociendo que la acreditación impacta positivamente en calidad educativa, ingresos personales y crecimiento económico del país.

Palabras claves: Diseño de perfil del puesto por competencias, acreditación profesional.



## **ABSTRACT**

This work grew out of finding weaknesses and deficiencies in the process of occupational professional accreditation at institution educational Catholic from Bethlehem of Chiclayo, and it was finally achieved by proposing a design of the profile of the position by competences for professional accreditation. He worked with thirty educational actors, who responded to the questionnaire of twenty items, in order to scientifically verify the problematic reality. Data processing identified level at home in four measurements dimensions: strategic management, comprehensive training, pedagogical support and results. The arithmetic average of 7.95 points ratified low levels in the dependent variable. We formulated the design of profile of the post competency, based on the theoretical constructs of motivations, formulated by the American psychologist David McClelland, systemic process, inclusive, empathetic, participative, committed to changes and changes in performance. Design made in complex educational effort, seeks radical changes in knowledge, behaviors, attitudes and values of staff submitted to the occupational professional accreditation. The research favours approaches quantitative, qualitative, and mixed; works in coordination inductive, deductive, and hermeneutical methods, highlighting differences between quality education and mere instruction that provide some educational institutions, recognizing that accreditation impacts positively on quality Educational, personal income and the country's economic growth.

Key words: Design of the post competency-based, professional accreditation occupational.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

La presente investigación encara una pertinente y palpable situación problemática en el campo docente y administrativo: la urgente necesidad de participar activamente en los procesos de acreditación profesional con el fin de convertir a las instituciones educativas en entidades modernas y de calidad, enfatizando acciones de promoción de la investigación científica, reestructurando sílabos y formando personas competentes, de acuerdo con estándares exigidos por el ministerio de Educación.

Problemática que necesita enfrentarse de manera participativa, integral, contextual y consensuadamente, mediante análisis e incorporación de dimensiones prospectivas, psicopedagógicas, científicas, económicas, políticas y sociales, formulando hipótesis teóricas, justificando causas y consecuencias, respetando culturas, tolerando posiciones ideológicas y relacionando multidisciplinariamente la Pedagogía con las demás disciplinas que la apoyan y la fortalecen como ciencia social.

En análisis del problema en el plano mundial se descubrió que “los países con más dificultades para contratar colaboradores calificados en puestos de trabajo eran los asiáticos: Japón, 55 %; Malasia, 52 %; Singapur, 50 %, prescindieron de personal, prepararon a compatriotas, los trasladaron hacia países donde abrieron nuevos mercados” (Ñopo, 2016, p.8). Lamentaron las deficiencias en cumplimiento de objetivos, desconocimiento de visión y misión institucional y bajo rendimiento en productividad.

En Francia, Varsavsky (2014), lamenta que en sociedad capitalista resulte imposible escindir la producción del conocimiento de los principios básicos que rigen la sociedad: ganancias desmedidas, explotación del hombre, acumulación económica, científicos universitarios envueltos en modorra y apatía, cosificación del hombre, reproducción, alienación y

despolitización del conocimiento, desvinculándolo, sojuzgándolo al servicio del capital. Aspectos que influyen en procesos de acreditación de instituciones educativas.

“En Argentina, 32% de empresas se quejó por escasez de colaboradores eficaces, quienes demostraron torpes desempeños, desconocimiento de competencias genéricas y específicas que cada puesto de trabajo exige, así como casi nulo deseo de aprender para mejorar servicios” (Santiváñez, 2016, p.12). Situación que se repite en casi todos los países de América Latina y El Caribe y que los gobiernos buscan solucionar a través de la acreditación de instituciones que forman al personal profesional.

La globalización económica también actúa en desmedro de la educación, las cifras mundiales que proporciona Bókova (2015) así lo atestiguan: “57 millones de niños, no asisten a la escuela; 774 millones de adultos se hunden en el pozo de ignorancia; 250 millones de personas son incapaces de leer, escribir, tampoco disponen de competencias básicas para ganar un sueldo digno” (p.8). Entonces, no solo los pobres no acceden con facilidad al sistema educativo, sino que si lo hacen reciben una mala calidad educativa que limita el aprendizaje y la idónea formación académica.

En Perú, el proceso de acreditación también enfrenta problemas: “frágil gobernabilidad democrática, incesante seducción por autoritarismo fujimorista, incremento de violencia ciudadana, descreimiento en instituciones públicas, magros resultados académicos en estudiantes, desprestigio de profesiones liberales, resistencia gubernamental para invertir más y mejor en educación de los peruanos” (Guerrero, 2015, p. 6). Intelectualidad peruana se divide: unos, fatalistamente consideran imposible el cambio radical del sistema educativo; otros, aconsejar retocar el sistema con reformas insustanciales porque es difícil enfrentar imposiciones políticas.

En Perú, “28% de empresarios muestran sus malestares al reclutar y seleccionar personal calificado; aducen que los principales factores son: escasa experiencia especializada (24%), ausencia de: competencias blandas (21%), inteligencia emocional (15%), liderazgo (21%), comunicación afectiva (19%)” (Monroy, 2016, p.12). El advenimiento de nuevas formas de efectuar negocios obliga a las empresas a cambiar sus visiones en la gestión de los negocios; sin embargo, no se cuenta con el personal idóneo para hacerlo.

Esto demuestra que el proceso globalizador únicamente no se centra en la economía, afecta todos los espacios de la vida y a instituciones familiares, educativas, sindicales, lo que impide la correcta formación educativa de las nuevas generaciones; tampoco se adquieren competencias para desenvolverse eficazmente en escenarios cambiantes y diversos, practicando convivencia democrática, solidaridad, mutua interacción, tolerancia y respeto entre integrantes de esas corporaciones.

En región de Lambayeque, “únicamente 13% de universitarios egresan con su título profesional, 39% ocupan puestos que no estudiaron en Universidad, 48% de jóvenes trabajan eventualmente, pero se muestran inseguros de sus capacidades a nivel profesional” (Barrenechea, 2017, p.5). Se infiere que con currículos desfasados y obsoletos no se pueden formar los profesionales que el país necesita y por eso existen problemas para cumplir con competencias requeridas: trabajo en equipo, proactividad, capacidad de trabajo colectivo y liderazgo.

El Ministerio de Educación adopta posición declarativa que no soluciona el problema, por eso Díaz (2017) sostiene que “a pesar de cambios rimbombantes en los paradigmas educativos, visión y misión en escuelas y universidades, aún se perciben estilos autoritarios en docentes, violencia expresada en imposición de normas, sanciones injustas, abuso de poder vertical, autoritario y punitivo” (p. 12).

En el ámbito contextual institucional, específicamente en Institución Educativa “Católica de Belén” de la ciudad de Chiclayo en las aulas se visualizó que los estudiantes mostraron escasa práctica de convivencia escolar, ejercían actitudes violentas, expresaban palabras soeces, los fuertes agredían a los débiles, se mofaban y les colocaban apodos. Además reflejaban escasa voluntad hacia el estudio, descuidaban su presentación personal, incrementaban la violencia, carecían de amor, necesitaban apoyo, consejería y protección; imitaban conductas televisivas violentas, sobrevivían en climas familiares adversos, pateaban, insultaban, agredían, chantajeaban, gritaban hasta conseguir lo que querían.

A nivel de docentes se observó la dualidad disciplinaria ejercida en las aulas: los pragmáticos resolvían los problemas disciplinarios con autoritarismo, verticalidad y represión; los permisivos aceptaban todo, evitaban corregir, no se ganaban enemigos; mejor dejaban la disciplina a los auxiliares y no se preocupaban por la adecuada marcha institucional, tampoco se interesaban por la calidad en la gestión pedagógica.

Los padres de familia se mostraron indiferentes, las madres se quejaban por las difíciles tareas escolares, no reforzaban normas conductuales, aceptaban el desorden, se fastidiaban, aburrían y relajaban, pero reconocían que a veces castigaban físicamente a sus hijos, utilizando correas, palos, manotazos, pellizcos o jalones de orejas; no asistían a las entrevistas periódicas programadas en la escuela, descuidaban el seguimiento académico de sus hijos y preferían mostrarse condescendientes o permisivos.

Este análisis conduce al reconocimiento de los siguientes problemas específicos detectados:

Existencia de deficiencias en la calidad de la gestión pedagógica; descuido de las relaciones socio-afectivas entre estudiantes y profesores; escaso desarrollo de habilidades sociales; escaso compromiso docente en el cumplimiento de metas institucionales; carencia de un registro de

seguimiento y tratamiento de la escasa práctica de convivencia escolar; desinterés docente a participar en jornadas de capacitación para atender la convivencia escolar; desconocimiento de estrategias para contrarrestar la escasa práctica de convivencia escolar; relativo liderazgo del Director en la calidad de gestión pedagógica; deficiente planificación en sesiones de aprendizaje origina ausencia de temas sociales.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Internacionales**

Tovar (2014), en tesis formulada en Universidad Técnica de Ambato desarrolló un manual de perfil del puesto por competencias y al terminar el trabajo de campo incorporó esta conclusión: “Los indicadores del manual requieren ser respetados íntegramente por la Oficina de Recursos Humanos, encargada de la selección de personal, porque la experiencia demuestra que la mayor parte de trabajadores incorporados afectan esporádica el desarrollo empresarial” (p.97).

Relevante conclusión que necesita cumplirse cabalmente para evitar favoritismos, subjetividades y nepotismos que impiden la correcta designación en los puestos con los consecuentes perjuicios económicos en empresarios y repercusiones negativas en los trabajadores.

Alles (2013) en artículo científico acerca del perfil del puesto por competencias concluyó que: “las competencias como disposiciones para actuar proactivamente miden sus capacidades en cuatro niveles o grados: A, superior o superlativo; B, suficientemente alto; C, intermedio; D, mínimo de competencia; método que garantiza perfiles que se necesitan seleccionar en cada puesto” (p. 6).

Conclusión que acepta la participación de cada organización empresarial para confeccionar su propio formulario de perfil indicando visión, misión y competencias requeridas y particulares para el caso específico del rubro comercial al cual se dedica.

Jornet, Peralesy Pérez (2010) en artículo científico determinaron la complejidad y heterogeneidad del área de Formación Ocupacional y Continua en la Comunidad Valenciana, al finalizar concluyeron: “la identificación de competencias adquiridas a través de experiencia laboral logran protocolizarse, adecuarse metodológicamente, gracias a procesos de monitoreo interno y externo, que garantizan representatividad del currículum vitae, empodera positivamente a los trabajadores y otorga reconocimiento a empresas por esa confiabilidad” (p. 23).

Concluyente determinación para abordar acreditación y certificación de la formación profesional y ocupacional, debido a su perspectiva multidimensional. Acortar espacios de difícil certificación, asegura elementos presentes en subsistemas laborales, accesibles en los procesos metodológicos actuales.

### **Nacionales**

Mazuelos (2015), en tesis presentada en Universidad Santiago Antúnez de Mayolo aplicó un modelo de desempeño profesional por competencias y concluyó: “El desarrollo del proceso de selección de personal aplicando el referido modelo, generó controversias iniciales, pero demostró homogeneidades en comportamientos del grupo: personas exitosas, confiables, autoestima alta y capaces de desempeñarse eficientemente en los puestos específicos” (p.115).

Palpable conclusión en ámbitos empresariales que exigen transformaciones radicales y que enfrentan situaciones difíciles; sin embargo, la actuación de líderes estratégicos origina procesos que generan crecimiento, desarrollo, productividad, nuevas responsabilidades y mayores bríos para enfrentar retos innovadores.

Tiravanti (2014), en tesis sustentada en Universidad Federico Villarreal incorporó como conclusión relevante: “Existen carencias significativas en los desempeños de puestos por competencias, resulta



difícil conseguir profesionales idóneos, se obliga a traer extranjeros para desempeñar funciones que exige el mercado actual” (p. 89).

Conclusión importante que cuestiona los currículos universitarios y técnicos porque actúan a espaldas de lo que necesita el país y las empresas, que día a día innovan sus procesos para no perder posicionamiento en el competitivo mercado nacional e internacional.

Balmaceda y Ríos (2014), en tesis presentada en Facultad de Ciencias Agrarias de Universidad Nacional de San Martín, propusieron currículo holístico, integrando experiencias docentes y estudiantiles, agruparon funciones básicas de Universidad: Conocimiento, Investigación, Extensión y contextualizaron recursos y necesidades de la región. Al término de su trabajo concluyeron: “El currículo por competencias holísticamente implementa actividades de extensión y proyección, planifica, ejecuta y sistematiza proyectos regionales, propicia integración del perfil de formación profesional, currículo por competencias y necesidades socioeconómicas de la región” (p. 96).

El comentario positivo que merece la conclusión coincide con la necesidad del cambio curricular en instituciones superiores para lograr la acreditación profesional ocupacional de calidad; los autores aprovechan el espacio estratégico y geográfico, integran paquetes tecnológicos y los desarrollan en campos de biotecnología, fauna, flora, cultura y saberes empíricos de los pobladores, poco explorados, pero tan necesarios para solucionar los problemas sociales, económicos y ambientales en la región de San Martín.

### **Locales**

Díaz y Delgado (2015), en tesis presentada en Universidad Particular de Chiclayo se interesaron por la implementación del currículo por competencias en las carreras profesionales; anotaron como conclusión: “Existe necesidad de difundir y desarrollar perfiles de puestos basados en competencias genéricas y específicas para que empresas e instituciones

seleccionen colaboradores competentes, profesionales idóneos, capaces de generar cambios positivos al interior de las organizaciones y enfrentar nuevos retos”. (p .102)

Importante conclusión relacionada con variable de estudio y que determina acciones inmediatas a tomar por encargados de la Oficina de Recursos Humanos para seleccionar colaboradores capaces de resolver conflictos, tomar iniciativas, generar confianza y liderar grupos de manera efectiva y eficiente.

Salvatierra (2015), en tesis presentada en Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo arribó a la siguiente conclusión “La importancia de los procesos de acreditación profesional ocupacional se centra en la reestructuración curricular y en la formación integral de profesionales competentes capaces de cubrir perfiles de puestos de manera idónea, demostrando preparación en conocimientos, habilidades blandas, genéricas” (p. 88).

Conclusión que remarca la necesidad de cambios curriculares en instituciones superiores de formación profesional, acorde con las necesidades del mercado y el despegue socioeconómico que requiere el país.

Campos y Farro (2013), en tesis presentada en Universidad Particular de Chiclayo determinaron problemas en la selección de talentos y concluyeron que: “Los problemas que actualmente enfrentan las organizaciones empresariales mayormente se refieren a cómo administrar el capital humano, por eso resulta importante reclutar a personas que posean capacidades y dominio de competencias afectivas y adecuadas según el perfil del puesto” (p.96)

Conclusión interesante que resalta información valiosa para el análisis de criterios de evaluación y determinación de puestos requeridos, a partir de posibles dificultades en el transcurso del tiempo y permitiendo ampliar

visiones para seleccionar capital humano que asimile misión empresarial y adopte decisiones correctas, genere compromiso y desarrollo institucional.

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

#### **1.3.1. Teoría relacionada con perfil del puesto por competencias**

Esta variable se sustenta en constructos teóricos de David McClelland, nacido en 1917 en EE.UU. profesor de Psicología en Universidad de Harvard, quien en su texto *La sociedad realizada* postuló 3 necesidades de la persona: afiliación, logro y poder.

Personas con motivación de afiliación pertenecen a grupos sociales, buscan gustar a los demás, aceptan opiniones y preferencias del resto; prefieren colaboración y no competición, no aceptan riesgos, caos e incertidumbres. La necesidad de logro impulsa a lograr metas, asumen riesgos, trabajan solos, aceptan consejería, confían en habilidades personales.

“La necesidad de poder origina competitividad, valoran reconocimiento social, controlan e influyen en otros; existe poder socializado (preocupados por otros); poder personal (altamente egoístas, buscan beneficio máximo, capaces de agredir o consumir sustancias tóxicas para conseguir lo que buscan” (McClelland, 2005, p. 7). Esta necesidad coincide con los perfiles del puesto por competencias porque adquirirlas significa manejo de capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales.

Su teoría revolucionó el mundo empresarial porque las competencias se ligaron con las necesidades de poder, se reajustaron currículos académicos universitarios en Estados Unidos y en la década del 90, la Gestión por Competencias sale del ámbito de Recursos Humanos y se convierte en un mecanismo clave de transformación de las organizaciones educativas, políticas, sociales y empresariales.

McClelland (2005) descubrió en sus investigaciones “altas motivaciones de logro y bajas de afiliación, en quienes se iniciaban en los negocios; los gerentes mostraron altas necesidades de logro y poder y baja en afiliación” (Koontz, 2014, p. 401). Comprensible calificación, porque los gerentes han llegado y se mantienen arriba, en cambio los que recién se inician luchan cada día por avanzar.

Esta teoría también coincide con los estudios de Spencer & Spencer, quien afirmó “que las competencias son características personales que subyacen los comportamientos de una persona, están relacionadas con los desempeños en sus puestos de trabajo, excelencia laboral que predice el comportamiento de situaciones y desafíos laborales” (Damm & Szmulewicz, 2012, p. 8). En campos laborales y de educación se combinan conocimientos, habilidades, actitudes, se movilizan capacidades para actuar logrando desempeños eficaces.

Los perfiles de puestos por competencias permiten alinear a las personas alrededor de la organización que integran para conseguir objetivos estratégicos. Desarrollan modelos sistemáticos, diseños multidisciplinarios con participación de todos los subsistemas de recursos humanos de la organización.

### **1.3.2. Diseño de perfil del puesto por competencias**

El diseño es definido como “Plan articulado de objetivos, recursos, materiales, medios seleccionados, estrategias de interacción, interactividad que garantizan de forma exitosa, alcances, logros verificados de conocimientos y aprendizajes esperados; involucra necesariamente a experto temático o facilitador virtual porque tiene el saber específico” (Londoño, 2013, p. 68). Pragmáticamente, este instrumento se constituye en praxis, relación dialéctica entre enseñar y aprender, complementariedad entre docentes y estudiantes.

“Se diseñan los procesos, señala Orbegoso (2016), para alcanzar ventajas competitivas en términos de costos y diferenciación, además permiten eliminar actividades que no aportan valor; solo interesan aquellas que coinciden con misión y visión, son susceptibles de descomponerse en operaciones o tareas” (p. 8). Valen los procesos sostenibles, estabilizados con metodología de gestión y con nuevas responsabilidades en gerentes y colaboradores.

Se define perfil como “conjunto de requisitos que debe poseer una persona para que se considere capaz de ejercer una determinada profesión, involucra aspectos psicopedagógicos: conocimientos, destrezas, actitudes; también relaciones sociales, interinstitucionales y culturales” (Koontz, 2014, p. 116). Los perfiles se estructuran en base a las mallas curriculares de cada carrera profesional.

Puesto es “espacio, lugar, posición, cargo señalado que desempeña una persona en oficina, empresa, ministerio, que se ejerce con competencia, capacidad, entereza y dignidad” (Foster, 2010, p.16). En la Administración se amplían perspectivas de capacitación para ascender a cargos de mayor trascendencia al interior de las corporaciones comerciales o financieras.

Las competencias, según Tobón (2014) se definen como “actuaciones generales ante situaciones, actividades o problemas contextuales, con idoneidad y ética. Son la concreción de la formación humana integral relacionada con proyecto ético de vida” (p. 108). Estas habilidades aportan las herramientas que necesita un trabajador profesional para analizar problemas, evaluar estrategias y aportar soluciones pertinentes en situaciones nuevas. Engloban saber, hacer, ser y emprender para actuar con ética e idoneidad en manejo de situaciones conflictivas.

Toda competencia, aduce Gamarra (2016), es un sistema de acciones que involucra habilidades intelectuales, actitudes y otros elementos no cognitivos, como motivación, valores y emociones, adquiridos y

desarrollados a lo largo de la vida e indispensables para participar con efectividad en diferentes contextos sociales.

En una competencia se distinguen tres características fundamentales: adaptativa, cognitiva y conductual, las cuales se ponen de manifiesto frente a demandas del entorno. Adaptativa, porque el sujeto que la posee, se modifica asimismo frente a las necesidades que observa del entorno, lo que no implica *someterse*, sino transformarse continuamente. Cognitiva porque utiliza saber y pensar para resolver lo que enfrenta. Conductual, responde afectivamente con lo que se quiere llevar a cabo.

El diseño del perfil de puesto por competencias se define como “enfoque sistémico en la selección de administradores y colaboradores basado en objetivos, pronósticos, planes y estrategias empresariales, que se traduce en requisitos del cargo y diseño del puesto comparados con características individuales: inteligencia, conocimientos, habilidades, actitudes y experiencias” (Koontz, 2014, p. 299). Todo ello acorde con los ambientes internos, políticas, clima organizacional, normas, reglamentos y disponibilidad del personal.

El perfil del puesto por competencias es “modelo integral de gestión empresarial, caracterizado por concisión, fiabilidad, efectividad para predecir éxitos de las personas en puestos desempeñados; arranca con descripción de puestos: competencias, niveles, grados requeridos por empresa, continúa con preparación de interrogantes para nuevos colaboradores” (Alles, 2013, p. 7). Se evalúan destrezas, conocimientos, comportamientos y se evitan futuros problemas por la indebida contratación.

Inicialmente se recogen datos objetivos: educación, experiencia laboral, lugar de residencia; sin abandonar los más difíciles: competencias actitudinales, personalidad, valores, revisando vigencia de visión, misión y organigrama, detectando relaciones informales, líneas de puntos críticos al

interior de la empresa y que debido a su posición podrían afectar la relación y supervisión a sus pares.

Resulta conveniente, afirma Alles (2013), efectuar “asesoramiento integral al personal interno finaliza con las posibilidades de encontrar personal requerido; en caso el perfil de aquellos que a priori son considerados *diffciles*, se necesita efectuar un segundo perfil; ejemplo, al ochenta por ciento del ideal fijado” (p. 12). Esta búsqueda asigna mayores posibilidades de éxito.

También Alles (2013) advierte acerca de la diferenciación entre descripción del puesto y perfil, lo último exige recolección de información interna de requerimientos mínimos que permitan definir el perfil que se desea seleccionar; los responsables de la Oficina de Recursos Humanos ofrecen la delicada información y determinan las posibilidades objetivas para conseguir ese perfil en el mercado. Esta autora propone un esquema básico para obtener información acerca del perfil.

Persona	
Puesto	
Perfil o puesto a cubrir	
Objetivo básico del puesto	
Descripción del puesto	Dependencia Sectores a cargo Principales funciones
Requisitos del puesto	Experiencia Educación Idiomas, tecnología Requisitos: edad, sexo, procedencia, domicilio Competencias conductuales predominantes
Remuneración	
Fecha de incorporación	

Fuente: Adaptado de Alles (2013, p. 12)

El perfil del puesto por competencias “permite el direccionamiento de las actuaciones integrales de las personas: conocimientos, habilidades y actitudes para lograr el pleno desarrollo de sus potencialidades, con la finalidad de enfrentar retos actuales y futuros con mucho éxito, con autonomía y creatividad” (Tobón 2014, p.17). Implica iniciativa, proactividad, confianza, alta autoestima y compromiso al evaluar a futuros colaboradores que otorguen resultados positivos a la organización.

Refiere Koontz (2014) que conviene diferenciar crecimiento y enriquecimiento del puesto: “el primero intenta agregar tareas similares para evitar el aburrimiento, pero sin aumentar la responsabilidad; el enriquecimiento desarrolla en los puestos un sentido más alto de desafío y logro, dando libertad de decisión, interacción, responsabilidad y compromiso en los colaboradores” (p. 406). El último no deja de lado los cambios físicos del ambiente de trabajo: distribución de tareas, temperatura, iluminación, limpieza y clima laboral.

Define Yepes (2013) las competencias profesionales específicas como capacidades para realizar actividades correspondientes a una profesión, conforme a niveles esperados en el empleo; incluyen también capacidades para transferir destrezas y conocimientos a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá de ésta, a profesionales afines.

Abarcan conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer profesiones, resolver problemas de forma autónoma y flexible, colaborar en entornos profesionales y en organización del trabajo.

Sostiene Londoño (2013) que las competencias laborales específicas son estándares reconocido por trabajadores y empresarios que describen resultados que una persona debe lograr en el desempeño de una función productiva, los contextos donde ocurre ese desempeño, los conocimientos



que debe aplicar y las evidencias que puede presentar para demostrar su desempeño eficaz. Enfatizan desarrollo del pensamiento crítico y científico para ayudar en la formación de ciudadanos efectivos, inteligentes y democráticos.

Son elementos de las competencias laborales: “Descripción de lo que una persona debe ser capaz de hacer en el desempeño de una función productiva, expresada mediante criterios de desempeño, rango de aplicación, conocimientos y comprensiones esenciales y evidencias requeridas” (Yepes, 2013, p. 85). Involucran actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo. Se considerarán como dimensiones integrantes del concepto de competencia laboral las competencias básicas, genéricas y técnicas” (Yepes, 2013, p. 69). Abarcan actuaciones y desempeños integrales de las personas ante actividades y tareas que demanda la sociedad.

Las competencias básicas son “habilidades para quienes ingresan al mundo del trabajo, se consideran requisitos mínimos necesarios para el desempeño de una ocupación u oficio, y prioritariamente, para desempeñarse adecuadamente en espacios sociales y ciudadanos en donde se desenvuelve la vida misma” (Londoño, 2013, p. 69). Abordan tareas, conductas, funciones básicas referidas al cumplimiento de acciones puntuales y observables por los demás.

Las competencias genéricas o transversales son “habilidades requeridas en un amplio campo de profesiones y ocupaciones y aportan las herramientas que necesita un trabajador profesional para analizar los problemas, evaluar las estrategias y aportar soluciones pertinentes en situaciones nuevas” (Yepes, 2013, p. 99). Engloban saber, hacer, ser y emprender para actuar con ética e idoneidad en el manejo de situaciones conflictivas.

En síntesis, después de la revisión de la bibliografía especializada, esta tesista define el perfil de puestos por competencias como “el mecanismo eficiente de selección de personas, según el manejo de macro habilidades que posee y que abarca cuatro capacidades: saber, hacer, ser y emprender.

### **1.3.3. Dimensiones de perfil del puesto por competencias**

Son tres las dimensiones que trabaja esta variable: conocimientos, habilidades y actitudes, coincidentes con el Informe Delors, 1996, *La educación encierra un tesoro*, ante UNESCO.

Define Barone (2012) el conocimiento como “proceso de construcción social que realizan aprendices a lo largo de historia vital, cognitiva y emotivamente, en interacción con semejantes: maestros, compañeros, familiares; en determinado ambiente socio natural y con los medios tecnológicos (computadora, Internet) y simbólicos (lenguaje)” (p.987).

Este conjunto de saberes sistematizados acerca de temas generales o particulares abarcan informaciones acerca de materias socioculturales cotidianas o disciplinas científicas, que se constituyen en bases para el futuro desempeño profesional u ocupacional para llevar adelante tareas asignadas y resolver con eficiencia problemas que afectan a la comunidad.

Los indicadores que trabaja esta dimensión son: lee comprensivamente, procesa, sistematiza, comparte informaciones, construye saberes innovadores, interrelaciona datos, valora cualitativamente aportes de otros, reflexiona permanentemente en actividades de destrucción, construcción y reconstrucción de saberes.

“Las habilidades son procedimientos adquiridos con paciencia, perseverancia práctica constante y metódica, hasta conseguir efectuar actividades con el mínimo esfuerzo, tiempo y máximo resultado; son

mecanismos que proporcionan dirección, sentido de unidad, propósito organizacional para el cumplimiento de objetivos empresariales” (Mintzberg, 2010, p. 14).

Estos saberes procedimentales, según Tobón (2013) permiten ejecución de acciones con destreza y eficacia, desarrolladas a partir de las capacidades físicas y manuales y que permiten alcanzar determinados objetivos. Sus indicadores son: observa con atención procesos, manipula objetos, revisa objetos o materiales, ensaya soluciones, explica procesos innovadores, siente satisfacción por tareas efectuadas.

Las actitudes son “disposiciones específicas de los seres humanos orientadas por valores y estructuradas en base a tres componentes conductuales: cognitivo (saber conocimientos e informaciones), afectivo (saber emocional relacionado con amar a los demás), conductual (expresado en comportamientos y conductas)” (Tobón, 2013, p. 119).

Estas disposiciones afectivas unidas a acciones humanas se constituyen en motores que impulsan el comportamiento en los seres humanos, inducen a la toma de decisiones y a desplegar un determinado tipo de comportamiento acorde con las circunstancias del momento. Sus indicadores son: Se comporta adecuadamente, ayuda a los demás, trabajo en equipo, comparte saberes, demuestra idoneidad en todo el trabajo que realiza, distingue moral autónoma, actúa subjetivamente, respeta culturas ajenas, practica valores, emite juicios valorativos, actúa reflexivamente, difunde creaciones, demuestra conductas relativamente estables.

#### **1.3.4. Teoría de acreditación profesional**

La presente variable se fundamenta en la teoría del Doctor Edwards Deming (2005), pionero de la eficacia en las organizaciones financieras, quien afirmó: “La calidad no es un acto de control, sino un proceso de mejoramiento continuo de grupos, empresas y países; calidad no solo se centra en el producto, también está en las relaciones con el proveedor” (p.

15). Se deduce que calidad es actitud colectiva, expresada mediante mejoramiento continuo de procesos institucionales, que abarca visión amplia, enlazada con el futuro.

“La calidad total se enfoca en base a cuatro criterios: Filosofía centrada en clientes, incluso superando sus expectativas; Proceso formalmente estructurado y sistemáticamente desarrollado para lograr la calidad; Herramientas, factores y aspectos asociados con esfuerzos de mejora; Resultados basados en objetivos estratégicos que persigue la empresa” (Orbegoso, 2016, p. 10).

La calidad total, revolución en marcha, sacude países, organizaciones y ejecutivos, iniciada por Deming, propagada por Ishikawa, Durán, Crosby, sobre todo en Japón, que continúa ganando la guerra comercial. Aunque no existe una guía metodológica para alcanzar la calidad, existe creatividad, imaginación, ingenio poder en los líderes, para generar propuestas.

El factor más relevante es el humano, por eso, Londoño (2013), aconseja en el campo educativo “el impulso de personas que ejercen la Alta Dirección, comprometidos con el proceso, incorporando a padres de familia, a estudiantes, que reciben el servicio, lo que supone: articulación de valores, definición de objetivos, determinación de normas, sistema de premios y recompensas”

La teoría de la administración científica de Frederick W. Taylor, también sustenta esta variable, pues acreditación se relaciona con necesidad de elevación de productividad gracias a competencias y eficiencias de los trabajadores.

Fundamentó Taylor (2005) su teoría en cuatro principios básicos: “Desarrollo de la verdadera ciencia administrativa, determinando el mejor método para realizar tarea; selección científica de trabajadores, con aptitudes y responsabilidad en las tareas; cooperación estrecha y amistosa

entre obreros y patrones” (p. 17). Todo esto implica la revolución total de la mentalidad en el tratamiento y relaciones laborales en las empresas.

Taylor sostenía que no valía pelearse por utilidades, ya que las dos partes deberían empeñarse en elevar la producción y ello implicaba una fundamentación estructurada del sistema de administración en función de tiempos y líneas de producción, además de métodos laborales tradicionales y movimientos de los trabajadores al interior de las empresas.

### **1.3.5. Acreditación profesional**

La acreditación es definida como “proceso evaluativo que otorga testimonio de la certeza, credibilidad, reputación y cumplimiento fehaciente de objetivos institucionales, en base a la aplicación de estándares internacionales de obligatoria constatación desempeñada” (Londoño, 2013, p. 47). Acción que garantiza el funcionamiento de empresas, corporaciones e instituciones educativas.

Profesional es “persona que ejerce funciones en base a competencias académicas adquiridas, demostrando actuaciones relevantes en el desempeño del puesto y destrezas efectivas e inmediatas en la resolución de problemas” (Foster, 2010, p. 44). Esas cualidades empoderan a las personas y permiten el posicionamiento de las empresas o instituciones en el competitivo mundo académico o empresarial.

Ocupacional está referido “al desempeño de actividades laborales de las personas en ambientes formales de trabajo, en puestos definidos, respetando normas establecidas en manuales y bajo el cumplimiento de horarios establecidos en el interior de una organización o empresa” (Senge, 2010, p. 26).

La acreditación profesional ocupacional se define como “proceso evaluativo basado en la mejora de la calidad, nacida y construida al interior de las instituciones educativas mediante autoevaluación constante.

Identifica y supera brechas de calidad y exige el cumplimiento de estándares o requisitos básicos establecidos por SINEACE” (Candiotti & Beltrán (2016, p. 6). Se convierte en estrategia de cambio y mejora en los procesos educativos.

El proceso de mejora continua, actividad recurrente en la mejora del desempeño, favorece el desarrollo integral, aprendizajes, formación holística, perfil del egresado e involucra consideraciones técnicas, financiamiento, compromiso sostenido y responsabilidad de quienes lideran la acreditación en la institución.

Acreditación “es proceso complejo multifactorial de aseguramiento de calidad en instituciones o programas educativos, se basa en evaluación previa, ejecutada por agencia externa a instituciones de educación superior. Garantiza funcionamiento y vigencia, da fe pública basada en ética e idoneidad” (Alles, 2013, p. 15). Autoevaluación y mejora continua de la calidad, son procesos complejos, involucran a todos los miembros de la comunidad educativa.

El modelo de SINEACE (2016) alinea enfoques y concepciones de evaluación de la calidad educativa para todos los niveles de la educación, con variantes y especificidades para las modalidades, con criterios educación básica superior. Permite analizar concienzuda y permanentemente el quehacer educativo, introducir cambios para mejoras progresivas, con estándares exigentes que garantizan calidad en gestión (procesos) y logro del perfil de egreso (resultados), en concordancia con normativa, enfoques y lineamientos establecidos por el ente rector en Educación.

“La acreditación no se desliga del aspecto más importante: la mejora continua, otorga reconocimiento público a instituciones que construye mejoras y determina mecanismos para identificar y superar brechas a partir de elaboración e implementación de planes de mejora” (Candiotti & Beltrán, 2016, p. 18). Evaluación que impulsa cambios y mejoras mediante hitos colectivamente establecidos y participativamente logrados.

El modelo de acreditación está organizado en 4 dimensiones, 8 factores, 18 estándares. El número de criterios a evaluar varía dependiendo de la modalidad y nivel a evaluar, utilizando rúbricas para identificar el nivel de avance en el logro de los estándares.

En Educación Básica, niños y adolescentes son el centro del que hacer de institución educativa, sus acciones están encaminadas a lograr competencias y a obtener formación integral. El modelo promueve pertinencia de procesos y prácticas institucionales; por ello, en sus criterios a evaluar, toma en cuenta contextos y características específicas del nivel o modalidad educativa, así como referentes: Proyecto Educativo Local, Regional, Nacional. Articulación reflejada en Proyecto Educativo Institucional, que contiene identidad, diagnóstico de comunidad educativa, propuesta de gestión, pedagógica y perfil de egreso. A partir del P.E.I. Educativo se verifica la coherencia del accionar de la institución educativa.

A continuación se formulan estrategias adaptadas de Alles (2013) y que conducen hacia la acreditación educativa.

Estrategias	Fases	Acciones
Participación	Inicio	Comprensión de procesos de gestión estratégica institucional interna y externa.
	Proceso	Activación mental y física en proceso de acreditación profesional ocupacional
	Salida	Monitoreo de acciones desarrolladas y ejecutar propuestas para solución de dificultades
Actualización	Inicio	Activación permanente de saberes previos para ligarlos coherentemente con nuevos contenidos
	Proceso	Revisión periódica de documentos de gestión y estrategias educativas para mejora del proceso enseñanza-aprendizaje

	Salida	Enjuiciamiento positivo de aportes y sugerencias de los actores educativos
Compromiso	Inicio	Vivenciar valores: respeto, autonomía, afectividad, tolerancia, cultura, medio ambiente.
	Proceso	Actuar decididamente y transformar acciones que conduzcan hacia calidad educativa
	Salida	Compartir democráticamente los descubrimientos que permitan la acreditación profesional ocupacional

### 1.3.6. Dimensiones de acreditación profesional ocupacional.

Cuatro son las dimensiones que trabaja la presente variable: gestión estratégica, formación integral, soportes pedagógicos y resultados; tal como lo propone SINEACE en educación básica como superior.

La gestión estratégica es “Proceso que comprende actividades y funciones laborales que gerentes, administradores, directores llevan a cabo con el personal, previa planificación de acciones, selección de principios, conceptos y teorías organizacionales; implica liderazgos, colaboraciones, cumplimiento de objetivos e idónea formación integral” (Mintzberg, 2010, p. 6).

Educativamente, los indicadores de la presente dimensión son: gestionar enhebrando, hilvanando, entretejiendo acontecimientos sucedidos en ámbitos educativos; logro de metas, cumplimiento de visión y misión, participación activa y consciente de todos los actores en logro de calidad académica.

Formación integral se define como “Capacidad para activar potencialidades aprendidas, capacidades fortalecidas, realización de actividades correspondientes a profesiones; incluye también transferencia de destrezas, solución de situaciones conflictivas, con



adecuada tutoría, acompañamiento, consejería y estrategias sociales” (Yepes, 2013, p. 78).

Los indicadores de esta dimensión son: conocimientos, destrezas y actitudes, resolución de problemas de forma autónoma y flexible, capacidad de colaborar en el entorno, organización del trabajo, inserción laboral y desempeño eficiente.

Los soportes pedagógicos son “Conjunto de herramientas de apoyo, espacios infraestructurales, recopilación de informaciones, vías interactivas, dispositivos de enlace y búsquedas para flujo de información, objetos, materiales físicos y recursos financieros que constituyen plataforma o campus” (Yepes, 2013. p. 82).

Los indicadores de esta dimensión son: suficiente mobiliario, uso de maquinarias, adecuada infraestructura, disponibilidad de fondos financieros, recursos humanos y sociales.

Resultados se definen como “consecuencias favorables alcanzados de cambios y transformaciones realizadas en interior de empresas; dependen del involucramiento y liderazgo de gerencia en calidad; sin participación activa jamás se manejaría apropiadamente la solución de problemas y defectos que se buscan corregir” (Alexander, 2010, p. 8).

Son indicadores de esta dimensión: organización por procesos, abandono de estructura tradicional funcional, configuración de sistema para resolver problemas o defectos, posibilidades de alcanzar competitividad, etc.

### **1.3.7. Marco conceptual**

Acreditación: “Proceso efectuado para verificar cumplimiento de visión, misión, objetivos, competencias y condiciones infraestructurales, de acuerdo a estándares internacionales con el fin de autorizar la extensión del servicio en beneficios de usuarios” (Senge, 2010, p. 56).

Consideraba Van Vugh (2000) a la acreditación como proceso en el cual un grupo externo juzga niveles de calidad de uno o más programas específicos de una institución educativa, mediante el uso de estándares preestablecidos; garantiza la calidad de institución o programa educativo una agencia externa que acredita y reconoce la calidad.

Aprendizaje: “Proceso y producto que implica realización de determinadas actividades, formulación de metas, organización del conocimiento y utilización de estrategias desarrolladas por estudiantes, verdaderos protagonistas del proceso educativo” (Poblete, 2010, p.6)

Áreas: “Espacios, contextos, ambientes, ámbitos curriculares, que comprenden determinadas competencias, actividades, contenidos básicos y capacidades que son necesarios cumplir para promoverse al grado superior” (Escobar, 2013, p. 8).

Autoevaluación: Según Van Vugh (2000) es proceso participativo interno que busca mejorar la calidad, estructura en informe escrito los estándares acerca del funcionamiento, procesos, recursos y resultados de institución o programa de educación. Cuando autoevaluación se realiza con miras hacia la acreditación, se ajusta a criterios y estándares establecidos por la agencia u organismo acreditador.

Calidad: La define Varsavsky (2014) como rasgo, grado, nivel o conjunto de características inherentes, que singularizan y hacen peculiar a un objeto o servicio. El criterio de calidad depende de la percepción del cliente que recibe el servicio; él establece para sí, en qué grado el producto o servicio satisface sus necesidades y expectativas.

Competencia: “Capacidad de acción e interacción que caracteriza a la persona para actuar en su medio con eficiencia, eficacia y satisfacción. Es una habilidad compleja que integra un conjunto de saberes: Saber

conceptual, procedimental y actitudinal. Abarca saberes: hacer, reflexivo, ético y eficiente” (Tobón, 2012, p. 35).

Diseño: “Conjunto de fases, etapas, procesos sistemáticamente estructurados, que reflejan planificación, instrumentación, desarrollo y monitoreo de acciones dinámicas, continuas y participativas que ejecutan empresas” (Koontz, 2012, p. 116).

Estándar: Es nominal cuando el nivel de calidad está referido al cumplimiento de una condición, es sistémico cuando el nivel de calidad se refiere al conjunto de actividades relacionadas entre sí para cumplir un objetivo común.

Evaluación: “Proceso de enjuiciamiento de acciones que reúne evidencias, hace inferencias, llega a conclusiones y actúa, porque es constructiva; comprende oportunidades del estudiante para mostrar su entendimiento y habilidades” (Frade, 2010, p. 12). Este acto valora características de un producto, servicio, situación o fenómeno, así como el desempeño de una persona, institución o programa educativo, por referencia a estándares previamente establecidos y atendiendo a su contexto.

Formación: “Conjunto de actuaciones, comportamientos y actitudes internas y externas, en base a principios y perfiles para la estructuración personal y profesional” (Poblete, 2010, p. 8).

Interacción didáctica: “Intercomunicación entre los componentes del proceso formativo. Relación dinámica entre el profesor o formador y alumnos entre sí. Resulta fundamental en el proceso del aprendizaje constructivista”(Escobar, 2013, p. 11).

Interpersonal: “Relación que permite interaccionar con los demás en base a capacidades, habilidades, destrezas. Emociones, sentimientos de aceptación y colaboración con otros” (Torrecilla, 2013, p. 8)

Metodología: “Proceso investigativo que abarca un conjunto de operaciones conscientes, sistemáticas, temporales, que tienen como meta el logro de objetivos” (Escobar, 2013, p. 22).

Perfil: “Conjunto de requisitos que debe cumplir una persona para que se le considere capaz de ejercer una profesión; abarca competencias teóricas, psicológicas y sociales, así como desempeños técnico-científicos y culturales” (Poblete, 2010, p. 65).

Profesional: “Persona que posee competencias adecuadas para ejercer puestos o actividades con capacidades relacionadas con estudios desempeñados; brinda retribución por actividades desarrolladas y otorga relevancia social” (Torrecilla, 2013, p. 44).

Puesto: “Actividad desempeñada según competencias y capacidades que poseen las personas y que se ejercen para el cumplimiento de metas institucionales y productividades que conducen hacia el posicionamiento en el mundo empresarial” (Koontz, 2012, p. 312).

#### **1.4. Formulación del Problema**

¿Cómo debe ser el diseño de perfil del puesto por competencias para la acreditación profesional en Institución Educativa Católica de Belén de Chiclayo?

#### **1.5. Justificación**

Su relevancia teórica se justifica por aportes de psicopedagogos del constructivismo: David McClelland (2005), profesor norteamericano de Psicología en Universidad de Harvard, que en *La sociedad realizada* postuló 3 necesidades de la persona: afiliación, logro, poder; que sustenta la primera variable de estudio y Edward Deming (2005), pionero de la

calidad en organizaciones financieras, y que fundamenta la segunda variable.

En el aspecto metodológico, se justifica porque trabaja perspectivas éticas (externas a investigadora) y émicas (internas y ligadas a cultura personal y social de estudiantes participantes). También desarrolla fundamentos de educación constructivista: *humanista*, porque estudiantes son protagonistas del proceso, promueven autoestima alta, autonomía y libertad en proyectos de vida; *socio-cultural*, porque valora el contexto, protege ecosistema y aplica lo aprendido en solución de problemas comunales y personales.

La relevancia cognitiva se justifica por el desarrollo de capacidades intelectuales, desenvolvimiento óptimo de estructura mental, énfasis en aprender a ser, hacer, pensar, respetando ritmos y estilos de aprendizaje; *afectivamente*, brindando especial atención a sentimientos, emociones, pasiones y motivaciones, incluyendo distintas situaciones y experiencias de vida.

Pragmáticamente, considera al hombre como ser social, entiende su formación integral como prioridad del Estado, moviliza potencialidades de docentes mediadores, cumple funciones sociales con responsabilidad, adecuada libertad brindada por maestros y con estudiantes llenos de voluntad para alcanzar educación de calidad.

## **1.6. Hipótesis**

**H<sub>a</sub>:** El diseño del perfil del puesto por competencias sí permitirá la acreditación profesional en Institución Educativa Católica de Belén de Chiclayo a criterio de juicio de juicio de expertos.

**H<sub>0</sub>:** El diseño del perfil del puesto por competencias no permitirá la acreditación profesional en Institución Educativa Católica de Belén de Chiclayo a criterio de juicio de juicio de expertos.

## **Objetivos**

### **1.7.1. General**

Proponer un modelo del perfil del puesto por competencias para la acreditación profesional en Institución Educativa Católica de Belén de Chiclayo.

### **1.7.2. Específicos**

Identificar el nivel de desarrollo de acreditación profesional en Institución Educativa Católica de Belén de Chiclayo, mediante un cuestionario aplicado a todos los actores educativos.

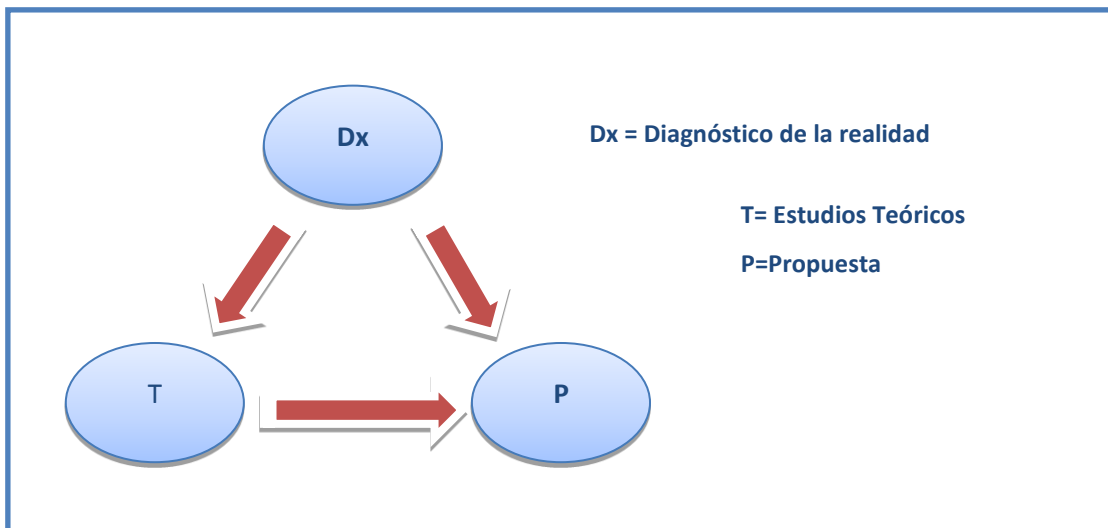
Diseñar el modelo de perfil del puesto por competencias en base a los constructos teóricos procesados cognitivamente.

Validar el diseño de perfil del puesto por competencias mediante juicio de expertos.

## **II. MÉTODO**

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación



Se trabajó un diseño no experimental, descriptivo, prospectivo, desarrollado a partir del diagnóstico situacional en realidad concreta, con el fin de detectar problemas relacionados con la urgente acreditación profesional ocupacional en instituciones educativas. Efectuado mediante recolección de constructos teóricos relacionados con el diseño del perfil del puesto por competencias.

Se ha trabajado directamente con actores educativos, en contextos específicos de la realidad, definiendo con precisión causas y consecuencias del problema de estudio, observando, describiendo y explicando fenómenos relacionados con situación problemática, analizando implicancias pedagógicas y formulando el diseño propuesto.

El diseño, según Arnal (2010), no trabaja estímulos, tampoco expone a los actores educativos a manipulación alguna; centra investigación en acciones concretas para alcanzar objetivos planteados. En consecuencia, los actores educativos, a través del diálogo, contestaron interrogantes, compartieron inquietudes, analizaron certeza de hipótesis formulada, gozaron de flexibilidad en el tiempo para descripción de posibles causas del



fenómeno investigado, así como discusiones respetuosas y consensos democráticos en análisis referidos a acreditación profesional ocupacional.

## 2.2. Variables – Operacionalización

Variable independiente: Diseño de perfil del puesto por competencias

Variable dependiente: Acreditación profesional ocupacional

## 2.3. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Codificación
Variable Independiente: Perfil del puesto por competencias	Conocimientos	Lee comprensivamente, procesa, información, sistematiza datos, construye saberes, interrelaciona datos, valora aportes ajenos, reflexiona en destrucción, construcción y reconstrucción de saberes.	
	Habilidades	Observa atentamente procesos, manipula objetos, revisa objetos, ensaya soluciones, explica procesos innovadores, siente satisfacción por tareas efectuadas.	
	Actitudes	Se comporta bien, ayuda a los demás, trabajo en equipo, comparte saberes, demuestra idoneidad, distingue moral autónoma, actúa subjetivamente, respeta culturas ajenas, practica valores,	

		emite juicios valorativos, actúa reflexivamente.	
Variable Dependiente: Acreditación profesional ocupacional	Gestión estratégica	Gestiona enhebrando, hilvanando, entretejiendo acontecimientos; logro de metas, cumplimiento de visión y misión, participación activa y consciente en logro de calidad académica.	
	Formación integral	Conocimientos, destrezas y actitudes, resolución de problemas, capacidad de colaborar en el entorno, organización del trabajo, inserción laboral y desempeño eficiente.	
	Soportes pedagógicos	Cuenta con suficiente mobiliario, maquinarias adecuadas, buena infraestructura, disponibilidad de fondos financieros, recursos humanos y sociales.	
	Resultados	Demuestra organización por procesos, abandono de estructura tradicional funcional, configuración de sistema para resolver problemas o defectos, posibilidades de alcanzar competitividad, etc.	

### 2.3. Población y Muestra

La población estuvo conformada por 110 actores educativos, de ambos sexos, con edades que varían de 06 a 56 años, provenientes de zonas cercanas a institución educativa, de clase media, que aparentemente gozan de buena salud física, mental y social.

Tabla 1: *Población de actores educativos.*

Actores	Varones	Mujeres	Total
Directivos	03	02	05
Administrativos	02	02	04
Docentes	10	05	15
Total	15	09	24

Fuente: Nóminas de matrícula.

La muestra fue seleccionada con la técnica de la aleatorización, es decir eligiendo al azar a estudiantes de Educación Inicial y Primaria.

Tabla 2: *Muestra representativa de actores educativos.*

Actores	Varones	Mujeres	Total
Directivos	02	02	04
Administrativos	01	01	02
Docentes	05	04	14
Total	080715		

Fuente: Tabla 1

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se desarrolló la técnica participante Observación directa, que según Martínez (2011) es utilizada para detectar situaciones problemáticas, en etapa facta perceptual, con percepciones directas, atentas, racionales, planificadas de fenómenos relacionados con variables de estudio, objetivos, en condiciones naturales hasta encontrar explicaciones, causas, consecuencias de los hechos conflictivos.

Técnica del fichaje, que según Arnal (2010) sirve para registrar constructos teóricos esenciales, relacionados con variables de estudio, mediante lectura comprensiva, búsqueda de bibliografía actualizada, anotación de datos relevantes; utilizando como instrumentos: fichas bibliográficas, de resumen, comentario, etc.

Análisis estadístico, con ayuda del programa computacional SPSS, evaluación precisa, real y efectiva en base a competencias formativas en actores educativos.

Encuesta, que según Martínez (2011) es técnica investigativa capaz de dar respuesta objetiva con términos descriptivos y cuantitativos de las variables estudiadas después de la recolección sistemática de los datos.

Los instrumentos utilizados fueron: Guía de observación, desarrollada en contexto real y concreto de la investigación, aplicada preferentemente en etapa facta perceptual; permitió recoger información de aspectos relevantes, que sirvieron como indicadores que garantizaron confiabilidad y validez del instrumento utilizado para la constatación real del problema.

Cuestionario, según Chico (2010) es instrumento cuantitativo basado en conjunto de preguntas presentadas mediante reactivos confiables y medibles cuantitativamente. Consta de 20 preguntas con cinco estándares formulados en cada una de las 4 dimensiones de la variable Acreditación

Profesional Ocupacional y con respuestas alternativas: Siempre que vale 2 puntos, A veces, 1 punto y Nunca, 0 punto. De ello nacen los niveles. Alto, Medio, Bajo.

La confiabilidad del instrumento se desarrolló con Alfa de Cronbach, y que de acuerdo con Martínez (2011) implica cualidades de estabilidad, veracidad y exactitud de las dimensiones, indicadores y estándares sometidos estadísticamente a la prueba de solidez. Cuestionario adaptado de SUNEDU, 2017, formulado para la acreditación de instituciones educativas del país.

La validez del instrumento se basa en la decisión y voluntad de los actores educativos de I. E. Católica de Belén de la ciudad de Chiclayo. Cuestionario sometido a confiabilidad, prueba piloto y juicio de expertos, tal como lo exigen las investigaciones actuales.

Los procedimientos de recolección de datos fueron: *Primarios*, en etapa facto-perceptible de la investigación con análisis de tendencias históricas evolutivas de procesos de acreditación; determinación de características gnoseológicas, pedagógicas y psicológicas de los actores educativos, caracterización del currículo por competencias de institución educativa y niveles de satisfacción de los participantes.

*Secundarios*, en etapa de elaboración de propuesta de diseño de perfil del puesto por competencias, mediante reelaboración del sistema de estrategias, habilidades y destrezas para la participación en proceso de acreditación profesional ocupacional.

*Terciarios*, en aporte teórico fundamental de la investigación con elaboración de propuesta didáctica del diseño, en base al currículo por competencias de la institución educativa, la significación práctica de la investigación y la propuesta del diseño que permite cambios y transformaciones cualitativos en valoración del perfil del puesto por competencias.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

En procesamiento y análisis de datos se utilizó Estadística descriptiva, a través del programa SPSS, procesadas en tablas de frecuencias, figuras interpretadas inductivamente y discutidas en base a la triangulación de datos: resultados alcanzados en objetivos específicos, trabajos previos consultados y constructos teóricos que fundamentaron la parte científica de la investigación.

## **2.6. Aspectos éticos**

Al igual que todas las investigaciones científicas, está basada en principios éticos: veracidad, honradez, seriedad, responsabilidad, perseverancia, sinceridad en tratamiento de datos procesados bibliográfica y estadísticamente; describe situaciones problemáticas relacionadas con debilidades en acreditación profesional ocupacional en instituciones educativas.

Lastesistas desarrollan capacidades cognitivas, fortalece competencias formativas, demuestra dominio de competencias científicas en búsqueda y procesamiento de información, respeta normatividad APA y procesa las informaciones tal como corresponde a los estudios sociales.

Los actores educativos han gozado de credibilidad, se les mantuvo en anonimato, se respetó sus espacios y ritmos de aprendizaje, se consensuó la sistematización de resultados y se contó con su aprobación para la publicación de los mismos. El instrumento sometido a prueba de confiabilidad de Cronbach mereció la aprobación de expertos metodólogos, quienes otorgaron validez y confiabilidad al trabajo científico.

## **II. RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados del cuestionario

**Tabla 3: Niveles de dimensiones de acreditación profesional**

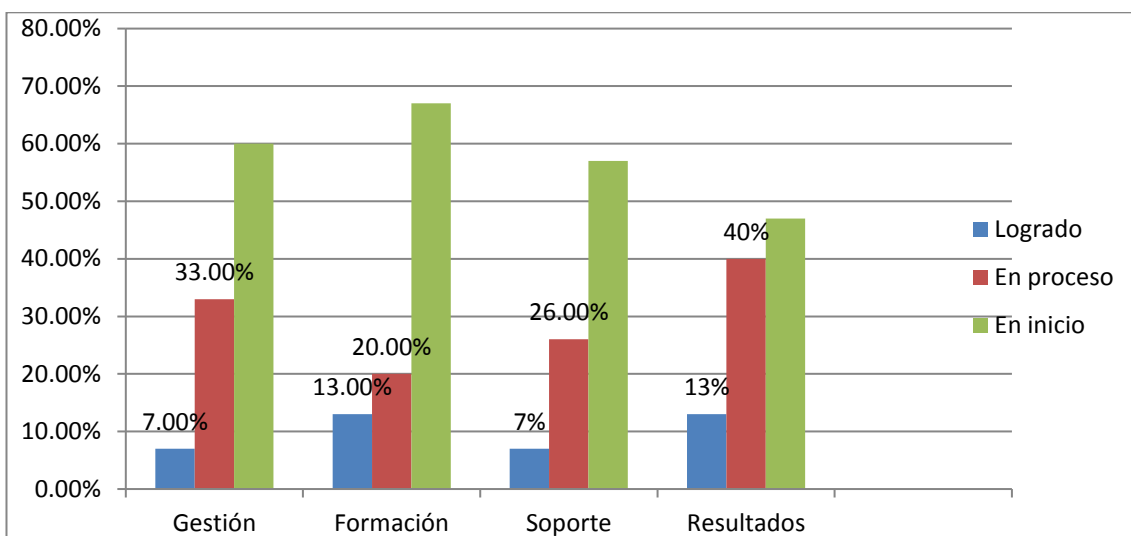
Niveles	Gestión estratégica		Formación integral		Soporte pedagógico		Resultados	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Logrado	1	7	2	13	1	7	2	13
En proceso	5	33	3	20	4	26	6	40
En inicio	9	60	10	57	10	57	7	47
Total	15	100	15	100	15	100	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a 15 actores educativos.

Tabla 3, refleja nivel En inicio en las cuatro dimensiones medidas, pues 60% no ha participado de los procesos de gestión estratégica en la institución educativa; 57% desconfía de su formación integral y teme fracasar en proceso de acreditación; 57% considera insuficiente el soporte pedagógico que apoya las actividades educativas; 47% no se siente satisfecho con los aportes que brinda a la institución.



**Figura 1: Porcentajes por dimensiones de acreditación**



Fuente: Tabla 3

Figura 1, tabla 3, se aprecian porcentajes más elevados en nivel En inicio: 60% evidencia debilidades en gestión estratégica; 67% desconfía de su formación integral; 57% considera insuficiente el soporte pedagógico y 47% cree que aporta débilmente en resultados institucionales.

**Tabla 4: Estadígrafos en cuestionario**

Niveles	Puntaje	Frecuencia	%	Estadísticos
Inicio	05	2	13	$\bar{X}$ : 7,95 $S^2$ : 0.4 $S$ : 1.1 $C.V$ :0,4
Inicio	07	4	26	
Inicio	09	3	20	
Proceso	11	1	07	
Proceso	12	1	07	
Proceso	13	2	13	
Logrado	16	1	07	
Logrado	17	1	07	
Logrado	18	0	00	
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Cuestionario aplicado a 15 actores educativos

Promedio aritmético sumó 7.95 puntos, reflejó nivel En inicio en las cuatro dimensiones medidas de variable Acreditación Profesional Ocupacional; en Varianza hubo dispersión promedio de 0.4 de nota al cuadrado con relación al valor central; la Desviación Estándar fue de 1.1 puntos e indicó dispersión de puntajes en relación al promedio aritmético. El Coeficiente de Variabilidad fue 0,4, indicando que las puntuaciones al ser deficientes reflejaron el carácter heterogéneo en actores educativos.

### **3.2. Diseño de perfil del puesto por competencias**

#### **PRESENTACIÓN:**

El presente diseño se basó en teoría de las motivaciones del psicólogo norteamericano David McClelland (1917-1998), que se constituyó en respuesta eficaz para superar deficiencias en selección del personal y para enfrentar con éxito los procesos de acreditación profesional ocupacional en empresas multisectoriales, incluidas las instituciones educativas.

El diseño gestiona el perfil del puesto por competencia en base a la triada generada por el constructivismo pedagógico, a partir del Informe de Jacques

Delors, 1996, *La educación encierra un tesoro*, ante UNESCO. Cognitivamente, es enfoque sistémico e integrador dirigido hacia el dominio de saberes, contruidos, destruidos y reconstruidos por estudiantes y maestros, que interactúan empáticamente. Procedimentalmente, integra habilidades para hacer y actuar con ética y eficiencia. Afectivamente, activa valores, vivencia emociones con respeto, responsabilidad, autonomía y voluntades para aprender significativamente.

Toma en cuenta procesos de auto y mutuo aprendizaje, perfeccionamiento de personalidad generado por posturas responsables y autónomas de directivos en la planificación, programación y evaluación de las acciones educativas; la mediación de los docentes y la participación de estudiantes en círculos de estudio para el logro de competencias, utilizando estrategias sociales, respondiendo a necesidades reales, evidenciando problemas que deben resolverse democráticamente, a través de la gestión institucional

En el desarrollo de la propuesta se diseñan actividades para todos los actores educativos que participan del proceso de acreditación profesional ocupacional; seleccionados con los constructos teóricos modernos relacionados con el perfil del puesto por competencias, usando estrategias afectivas, formulando talleres para participar activa y eficientemente en la jornada de acreditación.

El diseño desarrolla habilidades sociales y organizativas, entre actores educativos, consolidando objetivos comunes, facilitando el mejoramiento de las deficientes relaciones interpersonales, que resquebrajan el clima institucional, producen dificultades y originan desalientos que atentan contra la calidad educativa.

## **BASES FILOSÓFICAS, CIENTÍFICAS Y AXIOLÓGICAS**

El diseño se sustenta filosóficamente en la concepción del mundo y de la vida que poseen los actores educativos, determinando metas de perfeccionamiento y auto realización, creando cultura, construyendo conocimientos, compartiendo descubrimientos, equilibrando intereses, necesidades y aspiraciones, con las de los demás y en consonancia con los beneficios que corresponden a Institución Educativa, aceptando responsabilidades y compromisos.

Además, filosóficamente permite la interacción cooperativa de realidades objetivas y subjetivas en conformación de conocimientos, ideas, fuerzas y deseos, cumpliendo responsablemente con todas aquellas tareas que apunten hacia metas y objetivos institucionales. Tareas que constituyen el quehacer del ser humano y que en el caso concreto de la presente investigación apuntan al desarrollo de cualidades y capacidades de producción y transformación para participar con éxito en el proceso de acreditación profesional ocupacional

Científicamente, el diseño facilita la permanente reflexión, positiva y necesaria con el fin de asegurar las buenas relaciones interpersonales, respetando el conjunto de normas de conducta, sin perjudicar la labor educativa que compete a docentes en el aula, el aprendizaje constructivo de estudiantes, la gestión del Director General y el apoyo decidido de los padres de familia, en el logro del éxito de la institución educativa.

Ciencia ligada íntimamente con Moral y Pedagogía, otorga la epistemología ética al diseño propuesto, porque esos dominios poseen zonas de contacto que ayudan a entender disciplinas humanas, destacando el código moral y la reflexión filosófica fundados en el conocimiento científico.

La base axiológica se relaciona con los valores que enmarcan el presente diseño, plasmando ideales conductuales de fortaleza espiritual,

bagaje cultural, satisfacción personal y responsabilidad social de actores educativos, mediante la práctica constante de perseverancia, empatía, responsabilidad, tolerancia y respeto hacia las ideas y culturas de los demás y de los objetivos de la institución educativa

El punto de partida del perfil del puesto por competencias plantea que todos los profesionales desempeñan tareas específicas y están predispuestas al cambio constante, logro de objetivos comunes, dentro de marcos organizativos y estructurados, debidamente planificados e inteligentemente estructurados. Elton Mayo (2005), enfatizaba la necesidad de humanizar y democratizar la administración, influenciar en determinada realidad social mediante el comportamiento de las personas; teniendo en cuenta los aspectos psicológicos (motivación) del trabajador.

#### **OBJETIVO GENERAL:**

Participar con eficiencia en el proceso de acreditación profesional en Institución Educativa Católica de Belén de Chiclayo, basados en la teoría motivacional del perfil del puesto por competencias.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

Crear factores favorables para lograr la participación exitosa de los actores educativos de Institución Educativa Católica de Belén de Chiclayo, en el proceso de acreditación profesional ocupacional.

Elaborar, consensuar y asumir objetivos institucionales comunes entre los actores educativos.

Propiciar espacios de intercambio comunicativo para un mejor entendimiento, comprensión y convivencia democrática.

Monitorear constantemente los niveles de desempeño en el perfil del puesto por competencias.

## CONTENIDOS TEMÁTICOS:

- ❖ Importancia del desempeño en el perfil del puesto por competencias.
- ❖ Elementos constituyentes de una competencia.
- ❖ El perfil del puesto por competencias en las organizaciones.
- ❖ Habilidades cognitivas y actitudinales en actores educativos.
- ❖ Tolerancia, confianza, respeto como competencias personales.
- ❖ Toma de decisiones oportunas.
- ❖ Acreditación profesional.

El presente diseño se basa en tres pilares básicos de la competencia: *conocimientos*, asumidos y compartidos democráticamente por docentes y estudiantes, respetando derechos propios y de los demás; *habilidades*, de interacción mutua, abierta, dinámica, prospectiva, transformativa; *actitudes*, identificadas con cambios y compromisos con la mejora del perfil del puesto por competencias.

Esa triada se relaciona íntimamente con fundamentos del constructivismo pedagógico y lineamientos modernos del desarrollo organizacional: Liderazgo del Director General, delegación democrática de funciones, equipos de trabajo docente, integrados voluntaria y decididamente por maestros comprometidos con proceso de acreditación profesional ocupacional; construcción de aprendizajes para alcanzar la ansiada calidad educativa; estrategia normativa – reeducativa del cambio organizacional.



Las dimensiones fundamentan el marco teórico del diseño de perfil del puesto por competencias, procura disminución de jerarquías, promueve integración de equipos autónomos de docentes, flexibles, afectivos y efectivos en toma de decisiones; integra principios claves de educación intercultural: *igualdad*, basada en reconocimiento de derechos plenos de ciudadanía y de valores democráticos; *diversidad*, basada en el reconocimiento de pluralidad y derecho a la expresión de la propia identidad; *articulación*, de temas de ciudadanía responsable, convivencia pacífica y participación comunal.

Estas dimensiones se relacionan con capacidades sugeridas en Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular, integradas multidisciplinariamente con todas las áreas de estudio. El diseño desarrolla, a través de práctica interactiva, los conceptos de ciudadanía, pluralidad e identidad; implica el esfuerzo de pensar de qué manera, la Pedagogía es capaz de construir espacios educativos diversificados,

donde lo común pueda dar cabida a lo singular, desde la transmisión de un marco general que regule la convivencia, participación social y clima institucional afectivo.

En síntesis, el diseño propone fundamentalmente la articulación pedagógica de temas: participación comunal, convivencia democrática, ciudadanía responsable, toma de decisiones, calidad educativa, teniendo como base teórica el constructivismo pedagógico. De ese modo, se entiende que la Pedagogía se ocupa de la identidad y pertenencia, es decir, del encuentro con el otro, con la alteridad radical.

A continuación se proponen los perfiles de los Docentes, Docentes y Administrativos:



**Tabla 5. PERFIL DEL PUESTO POR COMPETENCIAS**

<b>Competencias</b>	<b>Directivo</b>	<b>Docente</b>	<b>Administrativo</b>
<p><b>Gestión estratégica:</b>                      Gestiona enhebrando, hilvanando, entretejiendo acontecimientos; logro de metas, cumplimiento de visión y misión, participación activa y consciente en logro de calidad académica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejercer la gestión con un liderazgo compartido y flexible, promoviendo un adecuado clima organizacional en la realización de las actividades.</li> <li>- Generar altas y reales expectativas entre los miembros de la comunidad educativa.</li> <li>- Dirigir, participar y ejecutar de los Planes estratégicos: Proyecto Educativo Institucional (PEI) y Plan Anual de Trabajo' (PAT).</li> <li>- Desarrollar un sistema permanente de gestión de la información, evaluación, y rendición de cuentas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejercer un liderazgo compartido y flexible, participando en la gestión de un adecuado clima organizacional en la realización de las actividades.</li> <li>- Comprometerse en el logro de las expectativas establecidas por la Dirección entre los miembros de la comunidad educativa.</li> <li>- Participar y ejecutar los Planes estratégicos: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Curricular de Centro (PCC) y Plan Anual de Trabajo (PAT).</li> <li>- Participar en el sistema permanente de gestión de la información, evaluación, y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejercer la gestión con un liderazgo compartido y flexible, promoviendo un adecuado clima organizacional en la realización de las actividades.</li> <li>- Generar altas y reales expectativas entre los miembros de la comunidad educativa.</li> <li>- Dirigir, participar y ejecutar de los Planes estratégicos: Proyecto Educativo Institucional (PEI) y Plan Anual de Trabajo (PAT).</li> <li>- Desarrollar un sistema permanente de gestión de la información, evaluación, y rendición de cuentas.</li> </ul>

		rendición de cuentas por parte de la Dirección	
<p><b>Formación integral</b></p> <p>Conocimientos, destrezas y actitudes, resolución de problemas, capacidad de colaborar en el entorno, organización del trabajo, inserción laboral y desempeño eficiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demostrar una sólida formación profesional, con un Currículo Vitae actualizado y acorde al requerimiento del cargo que ocupa.</li> <li>- Ser gestor del Talento Humano.</li> <li>- Garantizar un ambiente de cordialidad, respeto, cultura de paz, fortalecimiento de lazos con la comunidad educativa y compromiso con el logro del proyecto educativo institucional.</li> <li>- Organizar y liderar el trabajo de capacitación y actualización en pro del desarrollo profesional de los docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demostrar una sólida formación profesional, con un Currículo Vitae actualizado y acorde al requerimiento del cargo que ocupa.</li> <li>- Participar en un ambiente de cordialidad, respeto, cultura de paz, fortalecimiento de lazos con la comunidad educativa y compromiso con el logro del proyecto educativo institucional.</li> <li>- Participar en el trabajo de capacitación y actualización en pro de su desarrollo profesional.</li> <li>- Participar en las actividades institucionales para su desarrollo integral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demostrar una sólida formación profesional, con un Currículo Vitae actualizado y acorde al requerimiento del cargo que ocupa.</li> <li>- Ser gestor del Talento Humano.</li> <li>- Garantizar un ambiente de cordialidad, respeto, cultura de paz, fortalecimiento de lazos con la comunidad educativa y compromiso con el logro del proyecto educativo institucional.</li> <li>- Organizar y liderar el trabajo de capacitación y actualización en pro del desarrollo profesional de los docentes.</li> </ul>

	- Establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.		- Establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.
<b>Soportes pedagógicos</b> Cuenta con suficiente mobiliario, tecnologías adecuadas, buena infraestructura, disponibilidad de fondos financieros, recursos humanos y sociales.	- Enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal para la adecuada contratación y adquisición de bienes y servicios. - Gestionar la obtención y distribución de recursos pedagógicos actualizados y adecuados al logro de la calidad educativa; y gestionar el control de gastos. - Promover la optimización del uso y mantenimiento de los recursos pedagógicos.	- Participar del cumplimiento de la normativa legal para la adecuada contratación y adquisición de bienes y servicios. - Participar en la obtención y distribución de recursos pedagógicos actualizados y adecuados al logro de la calidad educativa; y gestionar el control de gastos. - Optimizar el uso y apoyar en el mantenimiento de los recursos pedagógicos.	- Enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal para la adecuada contratación y adquisición de bienes y servicios. - Gestionar la obtención y distribución de recursos pedagógicos actualizados y adecuados al logro de la calidad educativa; y gestionar el control de gastos. - Promover la optimización del uso y mantenimiento de los recursos pedagógicos.

<p><b>Resultados</b></p> <p>Demuestra organización por procesos, abandono de estructura tradicional funcional, configuración de sistema para resolver problemas o defectos, posibilidades de alcanzar competitividad, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar la adaptación e implementación adecuada del currículo;</li> <li>- Garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionar su implementación, cumplimiento, y retro alimentación.</li> <li>- Organizar y liderar el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participar de la adaptación e implementación adecuada del currículo;</li> <li>- Participar oportunamente en el diseño de los planes educativos y programas para que sean de calidad y participar en su implementación, cumplimiento, y retro alimentación.</li> <li>- Participar en el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar la adaptación e implementación adecuada del currículo;</li> <li>- Garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionar su implementación, cumplimiento, y retro alimentación.</li> <li>- Organizar y liderar el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.</li> </ul>
--	---	---	---

## **IV. DISCUSIÓN**

#### **IV. Discusión**

En relación al primer objetivo específico: *Identificar el nivel de desarrollo de acreditación profesional ocupacional en Institución Educativa Católica de Belén de Chiclayo, mediante un cuestionario aplicado a todos los actores educativos*; los porcentajes más altos del cuestionario se ubicaron en nivel En inicio; es decir, se evidenciaron debilidades en gestión estratégica desarrollada en institución educativa (60 %), desconfianza en formación integral (57 %), escaso soporte pedagógico (57 %) y bajas percepciones en resultados aportados a la institución (47 %). El promedio aritmético de 7.95 puntos ratificó las deficiencias.

Estos resultados coinciden con trabajo previo efectuado por Tiravanti (2014) y sustentado en Universidad Nacional Federico Villarreal de Lima, donde reconoció que existían carencias significativas en desempeños de puestos debido a las debilidades de competencias básicas en los trabajadores; por eso propuso un plan de selección de personal por competencias para conseguir profesionales idóneos.

Resultados cuantitativos que se relacionan con constructo teórico de (Orbegoso, 2016), quien encara las debilidades de los procesos de acreditación mediante el desarrollo de la calidad total, enfocada en base a criterios sistematizados en 4 áreas: filosofía centrada en clientes, considerando percepciones positivas, expectativas e incentivos; proceso planificado, estructurado y sistemáticamente desarrollado para lograr altos niveles de calidad; herramientas, factores y aspectos asociados con esfuerzos de mejora en cada uno de los trabajadores y resultados basados en visión, misión y objetivos estratégicos de la empresa

El segundo objetivo específico: *Diseñar el modelo de perfil del puesto por competencias en base a los constructos teóricos procesados cognitivamente*, se cumplió acertadamente, en base a los constructos de la teoría de las motivaciones del psicólogo norteamericano David McClelland y considerando tres dimensiones básicas del perfil: conocimientos, habilidades y actitudes.

Resultado que se relaciona con el trabajo previo presentado por Tovar (2014), en Universidad Técnica de Ambato, donde desarrolló un manual de perfil del puesto por competencias, en el cual recomendó respetar íntegramente los indicadores y los estándares formulados por la Oficina de Recursos Humanos con el fin de seleccionar personal idóneo y competitivamente preparados para sacar adelante a la empresa.

También concuerda con estudios de Spencer & Spencer, quienes, según Damm y Szmulewicz (2012) afirmaron que los perfiles de puestos deben abarcar competencias, que son características personales, que unidas a comportamientos y habilidades se constituyen en requisitos indispensables para el desempeño en puestos de trabajo, logro de excelencia laboral acorde con resolución de situaciones conflictivas y desafíos laborales.

El tercer objetivo específico: *Proponer estrategias para fortalecer competencias que permitan alcanzar la acreditación profesional ocupacional en Institución Educativa Católica de Belén de Chiclayo*, se desarrolló en base a sustentos teóricos adaptados de Alles (2013): participación responsable de todos los actores educativos, actualización permanente de los procesos de gestión, acreditación y desempeño en las aulas y compromiso activo y solidario con la visión, misión y objetivos institucionales.

Coincide con trabajo previo de Mazuelos (2015), presentado en Universidad Santiago Antúnez de Mayolo de la ciudad de Huaraz, donde desarrolló un modelo de desempeño profesional por competencias y constató estrategias efectuadas que sirvieron para vencer resistencias iniciales en proceso de selección de personal y que al final demostró homogeneidades en comportamientos grupales, logrando personas exitosas, confiables, con autoestima alta y capaces de desempeñar eficientemente los puestos de trabajo.

Este resultado se relaciona con la teoría de Alles (2012) quien aconseja el desarrollo de estrategias, destrezas, conocimientos y

comportamientos adecuados en colaboradores empresariales, caracterizados por competencias, habilidades, actitudes, disposición para escuchar y actuar continuamente en beneficio de la institución

El cuarto objetivo específico: *Validar el diseño de perfil del puesto por competencias mediante juicio de expertos*, se ha efectuado mediante Juicio de Expertos y cuyas evidencias figuran en la sección Anexos.



## **V. CONCLUSIONES**

## V. CONCLUSIONES

El cuestionario reflejó bajo nivel En inicio en las cuatro dimensiones medidas de la variable acreditación profesional ocupacional: gestión estratégica, formación integral, soporte pedagógico y resultados; ratificado con promedio aritmético de 7.95 puntos, que demostró las deficiencias encontradas.

El diseño del perfil del puesto por competencias para la acreditación profesional ocupacional se sustentó en constructo teórico de las motivaciones del psicólogo norteamericano David McClelland. El diseño trabaja tres dimensiones: conocimientos, habilidades y actitudes y coincide con Informe Delors: *La educación encierra un tesoro*, ante UNESCO.

Las estrategias propuestas para fortalecer la acreditación profesional ocupacional en Institución Educativa Católica de Belén de Chiclayo se centraron en: participación, actualización y compromiso d todos los actores educativos.

El diseño de perfil del puesto por competencias fue validado por juicio de expertos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

## **VI. RECOMENDACIONES**

Promover participación, actualización y compromiso de actores educativos en el proceso de acreditación profesional ocupacional, garantizando convivencia democrática, respeto mutuo, solidaridad, confianza, tolerancia; contribuyendo con fortalecimiento del perfil del puesto por competencias.

Los directivos de Institución Educativa asumen liderazgo estratégico y emprendedor para lograr acreditación profesional ocupacional, gestionando mejoramiento en manejo de conflictos, valoración de competencias formativas, adopción de innovaciones evaluativas, participación decidida de actores en general.

Continuar investigando aspectos relevantes que permitan el posicionamiento institucional y la mejora de las actividades educativa, valorando competencias formativas y laborales, revisando constructos científicos novedosos, ligando propósitos institucionales con lineamientos educativos, procurando calidad educativa.

# REFERENCIAS

## REFERENCIAS

Alexander, S. (2010) *Mejora continua y acción correctiva en el mundo de los negocios*. México: Prentice Hall

Alles, V. (2013). *La construcción del perfil del puesto por competencias para lograr la acreditación universitaria*. (Artículo Científico de Administración de Empresas). España: Universidad de Barcelona.

Alles, W. (2013). *Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer*. Buenos Aires: Granica S.A

Arnal, J. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. Chiclayo: Pontificia Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.

Balmaceda, S. y Ríos, Y. (2014). *Currículo holístico por competencias para la gestión de la extensión y proyección social de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNSMT, para integrar experiencias docentes y estudiantiles en la elevación de la autoestima*. (Tesis de Doctorado en Educación). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.

Barone, L. (2012). *Cómo desarrollar habilidades sociales y cómo promover capacidades*. Uruguay, Montevideo: Lexus.

Barrenechea, M. (2017). *Psicología Educativa en el Nivel Universitario*. Lima. Perú: San Marcos.

Bokova, I. (2015). *Informe Anual de Educación Continua en el Mundo*. Washington: UNESCO.

Campos, J. y Farro, P. (2013). *Diseño para selección de talentos en organizaciones empresariales*. (Tesis de Maestría en Administración) Chiclayo: Universidad Particular.

Candiotti, A. y Beltrán, C. (2016). *Libertad en los procesos de enseñanza - aprendizaje*. Lima. Perú. Ministerio de Educación.

Chico, P. (2010). *Metodología de la investigación científica en ciencias sociales*. México: Trillas.

Damm, Á. y Szmulewicz (2012). *Cuestiones básicas de gestión educativa*. Colombia, Cali: Cuadernos de Trabajo Pedagógico.

Deming, E. (2005). *14 puntos críticos de la calidad en las empresas*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Díaz,A.(2017, octubre, 15).El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? Madrid: Revista *Perfiles Educativos*, Vol. XXVIII, No. 111.

Díaz, N. y Delgado, G. (2015). *Implementación del currículo por competencias en las carreras profesionales de Ciencias Empresariales*. (Tesis de Maestría en Administración). Chiclayo: Universidad Particular.

Escobar, N. (2013). *El constructivismo pedagógico en el Perú*. Perú, Lima: San Marcos.

Foster, L. (2010). *Visiones estratégicas en el mudo empresarial y competencias en el liderazgo*. Madrid: Pirámide.

Frade, L. (2010) *La evaluación por competencias. Biblioteca para directivos y supervisores escolares en el D.F.* 1a. Edición México: SEP.

Guerrero, L. (2015). *Fragilidad democrática y sus repercusiones en las instituciones peruanas*. Lima: Ministerio de Educación.

Jornet, S., Perales, B., y Pérez, L. (2010). *Modelo de gestión universitaria para determinar complejidad y heterogeneidad del área de*

*Formación Ocupacional y Continua en la Comunidad Valenciana.* España: Universidad Autónoma de Valencia.

Koontz, L. (2014). *Principios modernos de la Administración. Una perspectiva multidisciplinaria.* Colombia, Cali: Planeta.

Londoño, L. (2013). *Diseño instruccional por competencias. Reflexiones y Perspectivas.* Medellín: Fundación Católica del Norte..

Martínez, L. (2011). *Metodología de la investigación científica.* Santiago de Chile: Dolmen.

Mazuelos, J. (2015). *Modelo de desempeño profesional por competencias.*(Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación). Huaraz: Universidad Santiago Antúnez de Mayolo.

McClelland, D. (2005). *Teoría de motivación, afiliación y poder en empresas multisectoriales.* Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Mintzberg, H. (2005). *La estructuración de organizaciones inteligentes.* Barcelona: Ariel

Monroy, K. (2016). *Reclutamiento de personal en empresas mineras.* Lima: Universo S.A.

Ñopo, H. (2016). *Diseño de procesos en dirección de operaciones y cadenas de abastecimiento.* Trujillo: Universidad Privada del Norte, Escuela de Posgrado.

Orbegoso, C. (2016). *El factor humano en el diseño de procesos de negocios.* Trujillo: Universidad Privada del Norte, Escuela de Posgrado.

Poblete, R. (2010). *El liderazgo al estilo OLA 4 construyendo redes.*Buenos Aires: Time & Money Network.



Salvatierra, H. (2015). *Importancia de los procesos de acreditación profesional ocupacional y la reestructuración curricular y en la formación integral de profesionales competentes.*(Tesis de Maestría en Administración Educativa). Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Santiváñez, M.A. (2016). *Diseño y evaluación de proyectos en operaciones y cadenas de abastecimiento.* Trujillo: Universidad Privada del Norte, Escuela de Posgrado.

Taylor, F. (2005). *La teoría de la administración científica y la productividad.* Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Tiravanti, M. (2014). *Desempeños de puestos por competencias en empresas de la ciudad de Lima.* (Tesis de Maestría en Administración Empresarial). Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.

Tobón, S. (2014). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y valoración.* Madrid: Ecoe Ltda.

Torrecilla, H. (2013). *Derecho financiero: Una visión actual en la economía nacional.* Ica: Consultores E.I.R.L.

Tovar M. (2014). *Manual de Perfil del Puesto por Competencias y su incidencia en el Desarrollo Organizacional en la Empresa Eléctrica Cotopaxi S. A.*(Tesis de Doctorado en Ingeniería de Empresas) Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Van Vugh (2000). *La selección del personal y los estándares específicos para las tareas.* Buenos Aires: Alianza S.A.

Varsavsky, P. (2014). *Niveles de acreditación en instituciones estatales de Francia.* Washington: UNESCO.

Yepes, L.M. (2013) Trayectoria del diseño instruccional y currículo por competencias. Medellín: Fundación Universitaria

# **ANEXOS**

## Cuestionario de Acreditación Profesional Ocupacional

Instrucciones: Estimados actores educativos, lean comprensivamente y con un aspa (x) anoten su repuesta en el casillero que considere conveniente. Procure trabajar con seriedad, de manera individual y libremente porque es anónimo y los resultados servirán para el desarrollo de una investigación educativa. Muchas gracias.

Variable dependiente	Dimensiones	Estándares	Respuestas		
			Siempre	A veces	Nunca
Acreditación profesional ocupacional	Gestión estratégica	1. Ha participado en el plan estratégico elaborado en la institución educativa.			
		2. La misión institucional es coherente con su campo de acción.			
		3. Posee conocimiento del plan estratégico evaluado anualmente.			
		4. Las actividades académicas y administrativas aseguran el desarrollo del proyecto institucional.			
		5. La institución educativa tiene programas implementados de motivación e incentivos para todos.			
	Formación integral	6. Se justifica la existencia de la institución educativa en base al estudio de la demanda social.			
		7. Los perfiles de ingresante y egresado guardan coherencia con lineamientos del proyecto institucional.			
		8. El perfil del egresado se evalúa periódicamente y los resultados son utilizados para su mejora.			
		9. El plan de estudios proporciona sólida base científica y humanística, con sentido de responsabilidad social, al			

		desarrollarse en áreas: básica, formativa, especialidad y complementaria.			
		10. El plan de estudios vincula procesos de enseñanza-aprendizaje con procesos de investigación, extensión y proyección social.			
	Soportes pedagógicos	11.La institución educativa tiene un sistema implementado de tutoría.			
		12.Los docentes tienen la experiencia profesional que requiere la asignatura			
		13.La institución educativa ofrece los servicios en tecnologías de información y comunicación			
		14.Los docentes publican su producción intelectual a través de libros que son utilizados en la carrera profesional			
		15.La infraestructura donde se realiza labores de enseñanza, aprendizaje, investigación, extensión, proyección social, administración, bienestar, y su equipamiento respectivo, tienen un programa implementado para su mantenimiento, renovación y ampliación.			
	Resultados	16.Estudiantes, docentes y administrativos están satisfechos con acceso a programas implementados de atención médica primaria, psicología, pedagogía, asistencia social, deportes, actividades culturales y esparcimiento.			
		17.Los estudiantes visitan la biblioteca porque tiene			

		implementado un buen sistema de atención.			
		18.Estudiantes y docentes utilizan frecuentemente la biblioteca virtual.			
		19.Todos están satisfechos con el cumplimiento del presupuesto para gestión administrativa, proceso de enseñanza-aprendizaje, extensión, investigación, proyección social y programas de bienestar.			
		20.Los actores educativos consideran que su participación contribuye al desarrollo de la institución educativa.			

## Operacionalización de variables

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Codificación</b>
Variable Independiente: Perfil del puesto por competencias	Conocimientos	Lee comprensivamente, procesa, información, sistematiza datos, construye saberes, interrelaciona datos, valora aportes ajenos, reflexiona en destrucción, construcción y reconstrucción de saberes.	
	Habilidades	Observa atentamente procesos, manipula objetos, revisa objetos, ensaya soluciones, explica procesos innovadores, siente satisfacción por tareas efectuadas.	
	Actitudes	Se comporta bien, ayuda a los demás, trabajo en equipo, comparte saberes, demuestra idoneidad, distingue moral autónoma, actúa subjetivamente, respeta culturas ajenas, practica valores, emite juicios valorativos, actúa reflexivamente.	
Variable Dependiente: Acreditación profesional ocupacional	Gestión estratégica	Gestiona enhebrando, hilvanando, entretejiendo acontecimientos; logro de metas, cumplimiento de visión y misión, participación activa y consciente en logro de calidad académica.	
	Formación integral	Conocimientos, destrezas y actitudes, resolución de problemas, capacidad de colaborar en el entorno,	

		organización del trabajo, inserción laboral y desempeño eficiente.	
	Soportes pedagógicos	Cuenta con suficiente mobiliario, maquinarias adecuadas, buena infraestructura, disponibilidad de fondos financieros, recursos humanos y sociales.	
	Resultados	Demuestra organización por procesos, abandono de estructura tradicional funcional, configuración de sistema para resolver problemas o defectos, posibilidades de alcanzar competitividad, etc.	



ANEXO  
VALIDACIONES DE EXPERTOS

VALIDACIÓN DE MODELO O PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Diseño del perfil del puesto por competencias para la acreditación profesional en la Institución Educativa Católica de Belén Chiclayo

AUTORAS: Br. Albad Cruzado Jessica Lily  
Br. Castro Espinoza Rosita Pollett

ITEM	INDICADORES	ADECUADOS NO, SI, O MEJORAR
1	Fundamentación	sí
2	Objetivo	sí
3	Contenidos	sí
4	Calidad Técnica	sí
5	Viabilidad	sí
6	Metodología	sí
7	Recursos	sí
8	Evaluación	sí

Validado por: Mg. Víctor Hugo Cobetas Villarreal


Especializado: GESTIÓN EDUCATIVA

Categoría Docente: DOCENTE

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 1 AÑO (2017)

Cargo Actual: DOCENTE

Fecha: JUNIO

  
FIRMA 16695899

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Quien suscribe, Mg. VICTOR HUGO COBENAS VILARREAL, con documento de identidad N° 16695899, de profesión DOCENTE con Grado de MAGISTER, ejerciendo actualmente como DOCENTE, en la Institución EDUCATIVA "MANUEL PARDO".

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta) de la tesis titulada:

*Diseño del perfil del puesto por competencias para la acreditación profesional en la Institución Educativa Católica de Belén, Chiclayo.*

El mismo que procede para su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

Fecha: JUNIO 2018

Firma

DNI N° 16695899

VALIDACIÓN DE MODELO O PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Diseño del perfil del puesto por competencia para la  
Acreditación profesional en la Institución Educativa  
Católica de Belén, Chiclayo

AUTORAS: Br. Abad Cruzado Jessica Lily  
Br. Castro Espinoza Rosita Pollett

ITEM	INDICADORES	ADECUADOS NO, SI, O MEJORAR
1	Fundamentación	Sí
2	Objetivo	Sí
3	Contenidos	Sí
4	Calidad Técnica	Sí
5	Viabilidad	Sí
6	Metodología	Sí
7	Recursos	Sí
8	Evaluación	Sí

Validado por: Dra. Silvia E. Castro Cruz.

Especializado: Administración de la Educación

Categoría Docente: Especialista VGEI - Chiclayo

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria:

Cargo Actual: Especialista en Educación

Fecha: Junio 2018



FIRMA

16534874.

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Quien suscribe, Dra: Silvia @Castro Cruz, con documento de identidad N° 16534874, de profesión Docente con Grado de Doctora, ejerciendo actualmente como especialista UGEL en la Institución UGEL - Chiclayo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta) de la tesis titulada:

Diseño del perfil del puesto por competencias para la acreditación profesional en la Institución Educativa Católica de Belén, Chiclayo

El mismo que procede para su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

Fecha: Junio 2018



Firma

DNI N° 16.534874

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Quien suscribe, Dr. Luis Montenegro Casado, con documento de identidad N° 16672474 de profesión Profesor con Grado de Doctor, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Escuela Post Grado UCV.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta) de la tesis titulada:

Diseño del perfil del puesto por competencia para la acreditación profesional en la Institución Educativa Católica de Belén, Chiclayo

El mismo que procede para su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

Fecha: Junio 2018



Firma

DNI N° 16672474

VALIDACIÓN DE MODELO O PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Diseño del perfil del puesto por competencias para la acreditación profesional en la Institución Educativa Católica de Belén, Chiclayo

AUTORAS: Br. Abad Cruzado Jessica Lily  
Br. Castro Espinoza Resita Pollett

ITEM	INDICADORES	ADECUADOS NO, SI, O MEJORAR
1	Fundamentación	Si
2	Objetivo	Si
3	Contenidos	Si
4	Calidad Técnica	Si
5	Viabilidad	Si
6	Metodología	Si
7	Recursos	Si
8	Evaluación	Si

Validado por: Dr. Luis Montenegro Casado.

Especializado: Administración de la Educación.

Categoría Docente: Principal USS.

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 12 años.

Cargo Actual: Docente Post Grado UCV.

Fecha: Junio 2018.



FIRMA

DNI. 16672474.



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR**  
**“La Católica de Belén”**  
C.M. N° 1371848



**“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”**

**CONSTANCIA**

**LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL –PRIMARIA LA CATÓLICA DE BELÉN DEL DISTRITO DE CHICLAYO.**

HACE CONSTAR:

Que las Srtas.

**ABAD CRUZADO JESSICA LILY**

**CASTRO ESPINOZA ROSITA POLLET**


estudiantes de posgrado en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, han desarrollado el Proyecto de Investigación: “DISEÑO DEL PERFIL DEL PUESTO POR COMPETENCIAS PARA LA ACREDITACIÓN PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CATÓLICA DE BELÉN, CHICLAYO” con los colaboradores de la Institución Educativa.

Demostrando responsabilidad y eficiencia en el trabajo educativo.

Se expide la presente a petición de las interesadas para los fines que estime conveniente.

Chiclayo, 12 de julio del 2018.



  
Lic. Clara Arriola Cortes  
DIRECTORA



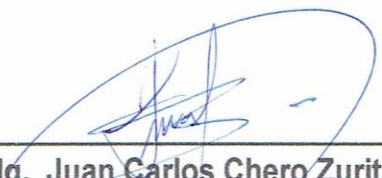
## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Juan Carlos Chero Zurita** asesor del curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación y revisor de la tesis de los bachilleres: **Jessica Lily Abad Cruzado** y **Rosita Pollett Castro Espinoza**, titulada: **Diseño del perfil del puesto por competencias para la acreditación profesional en la Institución Educativa Católica de Belén, Chiclayo**, constató que la misma tiene un índice de **similitud del 9%**.

Verificable en el reporte de originalidad del **programa turnitin**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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**.

Chiclayo, 03 de agosto del 2018



---

**Mg. Juan Carlos Chero Zurita**  
Docente asesor de Tesis  
D.N.I. 16689094



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 07  
Fecha : 31-03-2017  
Página : 1 de 1

Yo Rosita Pollett Castro Espinoza, identificado con DNI N° 44988354,  
egresado de la Escuela Profesional de Postgrado de la  
Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , No autorizo (  ) la divulgación y  
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
" Diseño del perfil del puesto por competencias  
para la acreditación profesional en la Institución  
Educativa Católica de Belén Chiclayo  
....."; en el Repositorio  
Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el  
Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Rosita Pollett Castro  
FIRMA

DNI: 44988354

FECHA: 04 de 09 del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 07  
Fecha : 31-03-2017  
Página : 1 de 1

Yo Jessica Pily Abd Cruzado, identificado con DNI N° 44513024  
egresado de la Escuela Profesional de Post. Grado de la  
Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , No autorizo (  ) la divulgación y  
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
" Diseño del Perfil del puesto por competen-  
cias para la acreditación profesional en la  
Institución Educativa Católica de Belén - Chiclayo "  
....."; en el Repositorio  
Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el  
Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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

FIRMA

DNI: 44513024

FECHA: 06 de 09 del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------